



Asir
incertidumbres

Riesgo y subjetividad
en el mundo del trabajo

Fiorella Mancini

Fiorella Mancini

Asir incertidumbres.
Riesgo y subjetividad
en el mundo del trabajo



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO - IIS

EL COLEGIO DE MÉXICO

México, 2017

HD6955

M35

Mancini, Fiorella

Asir incertidumbres : riesgo y subjetividad en el mundo del trabajo / por
Fiorella Mancini. — México : Universidad Nacional Autónoma de México,
Instituto de Investigaciones Sociales ; El Colegio de México, 2017

415 páginas : tablas y cuadros

ISBN: 978-607-02-9920-9 (Universidad Nacional Autónoma de México).
978-607-628-237-3 (El Colegio de México A.C.)

1. Trabajo – Aspectos sociales. 2. Trabajo – Estudios comparativos
3. Desempleo – Aspectos sociales. 4. Calidad de vida en el trabajo.

Este libro fue sometido a un proceso de dictaminación por académicos externos al Instituto, de acuerdo con las normas establecidas por el Consejo Editorial de las Colecciones de Libros del Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Los derechos exclusivos de la edición quedan reservados para todos los países de habla hispana. Prohibida la reproducción parcial o total, por cualquier medio, sin el consentimiento por escrito del legítimo titular de los derechos.

Primera edición: diciembre de 2017

D.R.© 2017, UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
Av. Universidad 3000, Delegación Coyoacán, Distrito Federal, C.P. 04510
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES SOCIALES
Circuito Mario de la Cueva s/n, Ciudad de la Investigación en Humanidades,
Ciudad Universitaria, 04510, Coyoacán, México, D.F.

D.R.© EL COLEGIO DE MÉXICO A.C.
Carretera Picacho Ajusco 20, Col. Ampliación Fuentes del Pedregal,
C.P. 14110, Tlalpan, Ciudad de México

Coordinación editorial: Virginia Careaga Covarrubias
Cuidado de edición: Marcela Pineda Camacho
Formación de textos: María G. Escoto Rivas
Portada: Cynthia Trigós Suzán

ISBN: 978-607-02-9920-9 (Universidad Nacional Autónoma de México)
ISBN: 978-607-628-237-3 (El Colegio de México A.C.)

Índice

AGRADECIMIENTOS	9
INTRODUCCIÓN	11

Capítulo 1

Incertidumbre, riesgo e inseguridad en el mundo del trabajo

I. ANTECEDENTES EN LA LÍNEA DE ESTUDIO LOS “ORÍGENES” DEL PROBLEMA	27
II. DESDE ELDER HASTA BLOSSFELD: LA REPERCUSIÓN DE LOS NUEVOS RIESGOS SOBRE LA BIOGRAFÍA DE LOS TRABAJADORES	44
III. DESAFÍOS TEÓRICO-METODOLÓGICOS PARA EL ESTUDIO DEL RIESGO Y LA INSEGURIDAD EN EL MUNDO DEL TRABAJO	53
IV. LAS FUENTES DE OCURRENCIA DE LOS NUEVOS RIESGOS SOCIALES	57
V. LOS NUEVOS RIESGOS SOCIALES Y LA INSEGURIDAD EN EL MUNDO DEL TRABAJO: HACIA UNA DEFINICIÓN OPERATIVA	65
VI. LAS PRODUCCIONES LÓGICAS DE LOS NUEVOS RIESGOS SOCIALES	75
CONSIDERACIONES FINALES: HACIA UN MODELO INTERPRETATIVO DE LOS NUEVOS RIESGOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO	82

Capítulo 2

El contexto local de los nuevos riesgos sociales en el mundo del trabajo

INTRODUCCIÓN	91
I. LA DIMENSIÓN HISTÓRICA DE LOS MERCADOS DE TRABAJO LOCALES	92
A. <i>La protección de los riesgos sociales en Rosario</i>	92

<i>B. La protección de los riesgos sociales en Monterrey</i>	100
<i>C. A modo de síntesis: la conformación de sistemas de (in)certezas sociales</i>	109
II. LA DIMENSIÓN INSTITUCIONAL DE LOS MERCADOS DE TRABAJO LOCALES	113
<i>A. Dispositivos de flexibilidad interna</i>	115
<i>B. Dispositivos de flexibilidad externa</i>	123
<i>C. Las políticas activas de los mercados de trabajo</i>	128
<i>D. Las mediaciones institucionales colectivas del riesgo social</i>	134
<i>E. A modo de síntesis: las nuevas (des)protecciones institucionales del mercado laboral</i>	139
III. LA DIMENSIÓN PRODUCTIVA Y SOCIOECONÓMICA DE LOS MERCADOS DE TRABAJO LOCALES	141
<i>A. El empleo y la desocupación</i>	141
<i>B. Desindustrialización y terciarización de la mano de obra</i>	146
<i>C. Los jóvenes y el mercado de trabajo</i>	147
<i>D. La calificación de la fuerza laboral y el trabajo femenino</i>	150
<i>E. La intensidad laboral</i>	154
<i>F. La antigüedad y la rotación laboral</i>	157
<i>G. La informalización y la precariedad del mercado de trabajo</i>	159
<i>H. A modo de síntesis: la organización económica y productiva de los nuevos riesgos sociales</i>	166

Capítulo 3

Transformaciones, continuidades y diversificación en las experiencias de riesgo en el mundo del trabajo

INTRODUCCIÓN	171
I. LOS DIVERSOS MOMENTOS HISTÓRICOS EN LAS NARRATIVAS INTERGENERACIONALES DE LOS NUEVOS RIESGOS SOCIALES	177

II. LA CONSTRUCCIÓN DE TIPOLOGÍAS DE RIESGO SOBRE LAS TRAYECTORIAS LABORALES	181
A. <i>Trayectorias de estabilidad irreversible: cuando el tiempo no regresa</i>	190
B. <i>Trayectorias de estabilidad progresiva: la extensión del presente</i>	200
C. <i>Trayectorias de estabilidad regresiva: la fragilidad de volver a empezar</i>	207
D. <i>Trayectorias de estabilidad reversible: cuando el tiempo no para</i>	214
III. TRANSFORMACIONES Y PERMANENCIAS EN LAS EXPERIENCIAS DE INSEGURIDAD LABORAL	219
IV. EL VÍNCULO ENTRE CURSO DE VIDA Y ESTRUCTURA SOCIAL EN LAS EXPERIENCIAS DE INSEGURIDAD LABORAL	227
CONSIDERACIONES FINALES	236

Capítulo 4

Narrativas y prácticas en el manejo de los riesgos en el mundo del trabajo

INTRODUCCIÓN	243
I. NARRATIVAS DE LA CONTINGENCIA: ESTAR O PERCIBIRSE INSEGURO EN EL MUNDO DEL TRABAJO (O LAS DOS)	245
A. <i>Pesimistas: la subjetividad vulnerada</i>	247
B. <i>Seguras: innovación y adaptación de por vida</i>	254
C. <i>Inseguras: inmunidad subjetiva o principio de realidad</i>	261
D. <i>Críticas o descentradas El (re)surgimiento de las afinidades electivas</i>	274
CONSIDERACIONES FINALES	281

Capítulo 5

Agencia, subjetividad y alteridades en el mundo del trabajo

INTRODUCCIÓN	289
I. AGENCIAS SATURADAS: EL NUEVO (DES)VÍNCULO ENTRE ESTADO, MERCADO Y SOCIEDAD EN LA GESTIÓN DE LOS NUEVOS RIESGOS SOCIALES	290
II. AGENCIAS ACOTADAS: AJUSTES ENTRE EXPERIENCIAS Y EXPECTATIVAS EN SITUACIONES DE RIESGO EN EL MUNDO DEL TRABAJO	302
III. AGENCIAS HETERÓNOMAS: DISPOSICIONES SUBJETIVAS Y NUEVAS OTREDADES EN EL MUNDO DEL TRABAJO	315
IV. NUEVAS SUBJETIVIDADES EN EL MUNDO DEL TRABAJO	322
CONSIDERACIONES FINALES	331

Reflexión final

I. PRINCIPALES HALLAZGOS	337
II. RUPTURAS Y CONTINUIDADES EN LA PROTECCIÓN DE RIESGOS SOCIALES	345
III. LA PARADOJA PERIFÉRICA	348
IV. INDIVIDUALIZACIÓN SOCIAL Y NUEVAS SIGNIFICACIONES DEL RIESGO EN EL MUNDO DEL TRABAJO	353

Bibliografía

361

Anexo metodológico

I. EL ANÁLISIS LONGITUDINAL CUALITATIVO	397
II. LAS FUENTES DE INFORMACIÓN Y EL ANÁLISIS DE LOS DATOS	405
III. EL GUIÓN DE LA ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD	412

A Emilio B.

Agradecimientos

Este libro es resultado de años de investigación que fueron posibles gracias al apoyo y colaboración de muchas instituciones y personas. Quiero agradecer, en primer lugar, a las cinco instituciones educativas que fueron nodales para que pudiera llevarse a cabo. Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología de México (Conacyt), que me otorgó una beca de doctorado para que pudiera realizar mis estudios sobre riesgo e incertidumbre en el mundo del trabajo. Al Centro de Estudios Sociológicos del Colegio de México, que me cobijó durante mis años de estudiante. Al Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México, donde aprendí que la investigación social es indisoluble del trabajo en colaboración, de la generosidad institucional y del compromiso ético que llevan consigo los asuntos sociales.

Mi agradecimiento a la Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional de Rosario: no sólo mi *alma mater*, sino la institución que me permitió hacer una estancia de investigación desde donde pude realizar el trabajo de campo que el presente libro exigía.

Finalmente, agradezco a la Academia Mexicana de Ciencias el reconocimiento académico que otorgó a mi investigación como la “Mejor Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales de 2014”, que resultó aliento fundamental para terminar de escribir esta obra.

Una mención especial merecen los entrevistados de esta investigación, quienes con generosidad y apertura infinita nutrieron no sólo de significado el libro sino mi propia historia personal y de trabajo. Siempre estaré en deuda

con ellos. También agradezco a los dictaminadores anónimos de esta obra, cuyos comentarios y observaciones —sin duda— contribuyeron a mejorar y esclarecer la investigación. Los errores y omisiones —como siempre— van a cargo de quien escribe.

Agradezco a mis maestros del Centro de Estudios Sociológicos, quienes guiaron, criticaron y alentaron el trabajo durante todos estos años. Mi especial agradecimiento es para Orlandina de Oliveira y Marina Ariza, directoras de mis tesis, enormes maestras de la sociología y también de la vida. Para Minor Mora-Salas, crítico profundo y uno de los mejores profesores de toda mi carrera académica. Para Luis Reygadas no sólo mi agradecimiento, sino mi mayor admiración por su trabajo y su pluma. Agradezco también a mis colegas del Instituto, quienes siempre me abrieron las puertas para seguir aprendiendo con sus trabajos y con su experiencia. Es un privilegio y un honor compartir el trabajo con cada uno de ellos.

El trabajo de investigación exige no sólo cobijos institucionales y formativos para llevarse a cabo; también necesita lazos personales y de confianza. Mi deuda es con la familia y amigos que quedaron en Rosario y con los amigos en México que ya son familia. A Edita, Mingo, Albano y Ciro Mancini, les debo tiempo y presencia. A Melina Otaño, no sólo sus largos años de amistad sino la obra que generosamente creó para ser portada de este libro; y a Gogó Jaime, su incondicionalidad eterna y su estar constante.

Mi agradecimiento a Emilio Blanco merece un párrafo (y una vida) aparte. No imagino una manera más fácil, enriquecedora y gratificante de trabajar (y vivir) que a su lado. Su lectura crítica, atenta y amorosa del primer manuscrito fue indispensable para que tantas ideas pudieran terminar por concretarse en una investigación más o menos coherente. Gracias por la paciencia, por la confianza y las horas dedicadas; por la mirada y el sentido sociológico más agudo y sensible que he conocido; por la generosidad de compartir conocimiento y vida. Gracias por el apoyo, por el amor, y por Teo.

Ciudad de México, diciembre de 2017

Introducción

Conocí a Miriam cuando traspasé la entrada de su negocio. Sentada en una banqueta, me sonrió creyendo que era una nueva cliente que compraría una blusa para mi madre o un batón para alguna abuela o tía. Si bien la desilusión fue grande cuando supo que sólo quería una entrevista para saber cómo andaban “las cosas del trabajo”, tampoco se sorprendió. Ya le había parecido extraño que, aun en vísperas navideñas, alguien intentara reconfortarla por su infortunio. Y es que, para Miriam, la crisis económica de los años noventa había sido tan dramática como para otros miles de trabajadores de su ciudad. Durante varios años, su pareja había sido el único proveedor del hogar, hasta que la situación económica (de la ciudad y de la familia) la obligó a regresar a trabajar.

Corría 1998, y la insuficiencia de ingresos presionó a Miriam a entrar al mercado de trabajo mediante una actividad que le permitiera combinar la jornada laboral con la doméstica: “Entonces me puse un kiosco, un salón de ventas en mi casa. Nos pareció algo bueno porque iba a estar en casa: no tenía que dejar a la nena; tenía el lugar y no se necesitaba mucha inversión”. Para el año 2000, cuando

[...] parecía que la cosa empezaba a mejorar, cerré el kiosco y volví a una empresa que había trabajado antes. Mi esposo seguía en lo suyo: en ropa también; pero al final, sólo estuve como un año y medio nada más. Yo lo único que pedía era que a mi esposo no lo echaran, para no quedarnos sin la obra social.

Su pareja quedó desempleada en 2002. Hasta el momento de la entrevista, no ha vuelto a trabajar y lleva siete años en la desocupación. En algunos periodos, sale a buscar trabajo; en otros, se refugia apoyando actividades de su esposa; y, por momentos, sólo “[...] habla con él mismo; nosotros a veces ni sabemos lo que piensa”. En tal punto del relato, resulta complejo dilucidar lo que Miriam experimentó durante estos últimos años: “Yo no te puedo contar lo que he vivido. A veces ni siquiera me acuerdo bien de todo lo que ha pasado. Él ahí está: hace seis años que no trabaja. Y yo volví a otro local hace cuatro; hasta ahora que abrí el local éste, que es mío, desde hace un par de meses nomás”. Miriam “ni me puede contar lo que ha sentido”, porque la experiencia de pauperización social le resulta inenarrable sin reconocer que le produce vergüenza y que ha vivido el fracaso.

Si las ventas continuaran como hasta ahora, en los próximos meses Miriam deberá cerrar el negocio, porque los gastos “no están saliendo”. Algo se hizo mal, ella intuye; y sin embargo no se sabe, exactamente, dónde ha estado el error. Alguien no está valorando los enormes sacrificios realizados; pero tampoco hay un interlocutor válido para ello. La incertidumbre que rodea la trayectoria laboral de Miriam —tanto en su pasado reciente como en su futuro inmediato— vuelve complejo llevar a efecto cualquier balance de la situación que pueda pretender racionalizar:

No puedo pensar mucho en todo esto: me da miedo perderlo; claro que tengo miedo. Pero con esa parte me llevo mal: no puedo pensar. Es mucho el gasto. Ése es mi miedo, pero ya no depende de mí: depende de un factor exterior que yo no puedo manejar; no puedo hacer nada con esa parte.

El miedo que Miriam experimenta está condicionado por la naturaleza de la situación social en la que se despliega; allí es donde radican las razones sociales de la percepción del riesgo: la falta de certezas sobre el futuro, la potencialidad del desempleo y la incertidumbre sobre el cierre del negocio. El temor a no saber lo que pasará mañana es lo que permite internalizar la incertidumbre laboral como condición individual que sólo puede generar —después— impotencia, frustración, vergüenza o indignación.

El miedo en Miriam actúa como una emoción anticipatoria en función del pesimismo que observa en el futuro, aunado a su propia experiencia del pasado. Miriam ya vivió la inseguridad; conoce de lo que se trata y siente una

profunda desconfianza en sus recursos individuales, porque “ya no depende de ella”. La narrativa de Miriam se presenta como una oscilación permanente entre pasado y futuro, como lugares inciertos que —por momentos— tienen una mayor carga simbólica que material (finalmente, no sabemos si Miriam cerrará su negocio). La insuficiencia para comprender la situación actual del mercado de trabajo y el miedo que ello le genera, proyectan en Miriam la probabilidad de la derrota en el futuro, un futuro incierto y carente de atractivo. En palabras de Kemper (1978), un futuro ideal para las condiciones que conducen al miedo y a la ansiedad.

Tal vulnerabilidad frente al mundo laboral (en cuanto estado amenazante), puede leerse también como pérdida de la independencia social. El miedo que produce la incertidumbre laboral es —en definitiva— el reconocimiento de que se ha perdido poder frente a las posibilidades de independencia social que —por definición— el trabajo ofrece. Frente al miedo de Miriam, no hay posibilidades de huir o de retirarse, sino una intimación para continuar trabajando en un contexto de amenaza permanente en el que no es posible emprender la retirada (Dejours, 2009).

Kokoreff y Rodríguez (2004) hablan de “sociedades de incertidumbre” cuando señalan que —en la actualidad— convivimos con estadios de cálculo cada vez más precarios, provisorios e ineficaces. A pesar de convivir con el desempleo desde hace más de cinco años y con la pérdida tanto de capacidades productivas como de consumo del hogar, Miriam no puede hallar una explicación concreta para el miedo que experimenta, porque reconoce que —actualmente— no hay fórmulas válidas para calcular cómo sobrevivir el día de mañana. En efecto, Dejours (2009) sostiene que el elemento decisivo que vincula, moral y políticamente, a los individuos con su trabajo es el miedo, tanto cuando surge de la relación con una determinada tarea (trabajos riesgosos, por ejemplo) como cuando la relación con la tarea está contaminada por la amenaza permanente de la precarización.

Las siguientes páginas del presente libro tratan acerca de tales temores e incertezas, las cuales se traducen en múltiples y diversas experiencias de riesgos sociales en las trayectorias de los trabajadores. Las particularidades históricas de las sociedades actuales, las transformaciones sociales y culturales que se encuentran detrás de los procesos de reorganización económica de los mercados laborales (más que orientaciones inmanentes) son

las que llevarían a plantear la justificación de la investigación. La obra parte —en realidad— de una intuición deliberada: el riesgo y la incertidumbre han proliferado en el mundo del trabajo; asimismo, las explicaciones tanto económicas como productivas esgrimidas hasta la fatiga parecerían burlar a quienes tienen que lidiar de manera cotidiana con los avatares materiales y simbólicos de la existencia mediante la reasignación de recursos que el mercado ofrece.

Lo que se presenta a continuación es un estudio sobre experiencias de riesgo en el mundo del trabajo y modos de hacerle frente. Su principal objetivo es comprender y ofrecer una interpretación sobre la diversidad de formas que puede asumir, la multiplicidad de respuestas que es capaz de generar, así como los cambios y continuidades que —en dicho proceso— han ocurrido en los últimos años en mercados de trabajo locales que han experimentado los efectos de la reestructuración económica y la globalización de los modelos productivos. En ese sentido, el libro se enfoca en las repercusiones que ha traído consigo la globalización y su interacción con las dinámicas socioeconómicas latinoamericanas —particularmente las locales—, en dos ciudades de la región que durante las últimas décadas han sufrido tremendos embates en sus sistemas productivos.

Los efectos acarreados por la globalización en las trayectorias de vida laboral han sido abordados con toda seriedad en la literatura internacional en los últimos años; el enfoque fue comparativo, e hizo hincapié en el papel que desarrolló el contexto institucional en mediar tales repercusiones (Elder, 1999; Blossfeld, Klijzing, Mills y Kurz, 2005; Blossfeld, Buchholz y Hofacker, 2006; Levy y Widmer, 2013). La presente obra intenta contribuir a dicha literatura, y para ello ofrece dos casos particulares. La mayoría de los estudios que abordan dicha línea temática son de corte cuantitativo, por lo que la obra contribuye a incrementar no sólo la cantidad disponible de trabajos cualitativos, sino también a complementar el estudio con historias de vida que ayudan a tener una visión más holística sobre los efectos que acarrear los cambios económicos en las trayectorias de vida de hombres y mujeres.

La aplicación de la perspectiva de curso de vida (mediante la comparación de trayectorias: de estados, transiciones y tiempo pasado), constituye un atractivo teórico y metodológico para comprender las nuevas dinámicas

sociales que se perfilan detrás de los problemas de riesgo e incertidumbre en el mundo del trabajo.

Para ello, la investigación cuenta con dos hipótesis sumamente sencillas: las formas de experimentar los riesgos en el mundo del trabajo han cambiado en las últimas décadas y —a su vez— tales experiencias pueden distinguirse —al menos— a partir de especificidades institucionales, organizacionales e individuales. Para indagar en las posibilidades de comprensión de cada una de estas ideas, se considera un análisis de cohortes que permite desentramar la hipótesis del cambio, así como un análisis de contextos que permite acercarnos a la hipótesis de la diferenciación. Ello supone considerar —simultáneamente— una dimensión longitudinal que privilegia la comparación entre casos individuales siguiendo biografías a lo largo del tiempo, y una dimensión transversal que hace hincapié en lo social, en el contexto espacial y —por ende— en la lectura de dichas biografías en relación con categorías sociales más amplias (Thomson, 2007).

Si las formas de experimentar el riesgo en el mundo del trabajo podrían ser divergentes según el contexto del mercado (dimensión institucional), en función de su heterogeneidad productiva (dimensión organizacional), así como a partir de la diversidad de trayectorias laborales (dimensión biográfica), estas tres dimensiones constituirían instancias explicativas de su variabilidad (evidentemente, en distintos niveles de análisis). Tal esquema basal supone, metodológicamente: 1) un análisis comparado a nivel contextual que estará dado por las diferencias institucionales, históricas y culturales de dos ciudades pertenecientes a dos países diferentes; 2) un análisis comparado a nivel organizacional y económico en función de las características estructurales de los mercados locales; y 3) una comparación que tenga en cuenta diferencias “individuales”, especialmente en términos de etapa del curso de vida, sector social y género. Estos tres últimos ejes de comparación individual se justifican tanto de manera teórica como empírica.

Es decir —desde el punto de vista teórico—, la situación del trabajo resulta imposible de estudiar sin considerar diferencias fundamentales entre varones y mujeres, por un lado (García y de Oliveira, 2001; De Oliveira, Ariza y Eternod, 2002), así como entre trabajadores de distinto origen social, por el otro (Salas, 2003; Coubès, 2007). A su vez, desde la perspectiva empírica, dichos ejes de estructuración social aparecen a lo largo de la investigación

no sólo para determinar trayectorias laborales diferenciales en función del género o del sector social: también para evaluar tanto las percepciones como las prácticas que estos trabajadores ejercen a la hora de hacer frente al riesgo y la incertidumbre en el mundo laboral.

La selección de los contextos de análisis se basa en la exigencia de comparar sociedades que presenten diseños y arreglos institucionales diferentes en su sistema de protección social. Tales contextos muestran características comunes en aspectos que los hacen comparables, pero con resultados de reestructuración del todo diferentes: la ciudad de Rosario en Argentina y la ciudad de Monterrey en México. En ambos casos, se trata de mercados urbanos no centrales que —en el periodo previo a los cambios en el modelo de acumulación— eran regiones netamente industrializadas, con todos los mecanismos de seguridad que ello implicaría.

Luego de transformaciones estructurales a las que ambas ciudades fueron sometidas, mientras en Monterrey se acentuó la industrialización, acompañada de una intensificación terciaria, en el caso de Rosario la ciudad mostraba el mayor índice de desempleo en el país, así como una terciarización débil y polarizada.

A pesar de tales diferencias en el punto de llegada, ambas sociedades han pasado por procesos sociales relativamente globales y similares entre sí: una nueva inserción de sus economías en las competencias internacionales; una reestructuración ocupacional y organizativa del mercado de trabajo; un gran aumento de la participación femenina en los últimos años; una profunda disminución de la presencia sindical en la regulación laboral; y, finalmente, una desarticulación histórica de pactos sociales que protegían de manera relativamente homogénea y universal a la clase trabajadora.

Por otra parte, si las formas de experimentar el riesgo han aumentado y se han diversificado, deberían observarse —en la actualidad y con cierta nitidez— trayectorias laborales más inestables: con múltiples transiciones entre la ocupación y la desocupación; con episodios de desempleo de larga duración o con periodos breves de desempleo, pero más frecuentes; con una presencia relativamente permanente de puestos precarios e informales; con una mayor variabilidad temporal de los ingresos y las protecciones sociales; y —en definitiva— historias de vida que muestren o ilustren una relativa *regularidad y permanencia de la inestabilidad laboral en las trayec-*

torias de los trabajadores. Para ello, se debe considerar necesariamente una dimensión diacrónica del problema: como proceso, más que como un estado determinado.

De suyo, abordar la temporalidad del fenómeno del riesgo, constituye una condición nodal para su aprehensión empírica, en la medida en que sus principales propiedades estarían relacionadas con la discontinuidad, irregularidad e inestabilidad de las condiciones laborales. Los procesos de riesgo en el mundo del trabajo constriñen a pensar lo social desde lo temporal, en la medida en que la regularidad y persistencia de la inestabilidad son las que estructuran su forma.

Por esa razón —y pese a que dichos enfoques metodológicos cuentan con una tradición incipiente, poco afianzada y relativamente recelosa en nuestra región—, el *análisis longitudinal cualitativo* fue la principal técnica de investigación seleccionada, desde la perspectiva de curso de vida y por vía de la reconstrucción y reordenación de trayectorias laborales. Mediante la observación de trayectorias: identificando transiciones y movilidades de un trabajo a otro, reconociendo los eventos que configuran puntos de quiebre en cada una de ellas, se vuelve factible desentramar la modulación del tiempo en los procesos de riesgo e inseguridad laboral.

Como cualquier otra herramienta metodológica cualitativa, la reconstrucción de trayectorias permite organizar la experiencia de los trabajadores desde sus propios nudos narrativos. La decisión de utilizarla para analizar las experiencias de riesgo radica, especialmente, en su capacidad analítica para relacionar las prácticas de los trabajadores con las formas biográficas de sus relatos: ambas, ancladas en situaciones estructurales específicas. Por medio de ellas, lo que se analiza es un conjunto de situaciones (más que grupos de individuos) donde se distinguen experiencias de riesgo e inseguridad, internalizadas en un relato biográfico determinado.

A su vez, el principal componente en la reconstrucción de dichas trayectorias son las transiciones que experimentan los trabajadores como momentos de cambios biográficos donde lo que se pone en juego es tanto la experiencia del individuo como sus propias expectativas. Tales cambios se consideran a partir de la bifurcación de temporalidades individuales (o biográficas), sociales e históricas. Desde la construcción de tipologías empíricas, se tratará de identificar patrones diferenciados de procesos de riesgo a partir

de la acumulación de una serie de eventos de inestabilidad, en función de la yuxtaposición permanente de esas tres temporalidades: la de ego, la de su posición en el mundo y la que el tiempo del mundo le imprime.

El hilo conductor del presente trabajo es la impronta sociocultural que subyace a la problemática de los nuevos riesgos sociales. En general, la transición de mercados laborales más tradicionales y segmentados hacia contextos productivos donde los procesos de individualización se vuelven más visibles y expresivos, la erosión contractual de las relaciones laborales, el impacto que llevan consigo los procesos de globalización en la vida cotidiana, suelen explicarse más por factores macroeconómicos que por condicionantes sociales, simbólicos o biográficos. Evidentemente, el reconocimiento de unos no prejuzga la negación de los otros.

Sin embargo, el peso específico que el orden sociocultural puede imprimir al fenómeno del riesgo y la incertidumbre en el mundo del trabajo, podría coadyuvar a comprender no sólo las particularidades de los casos, sino —especialmente— sus mecanismos de reproducción y mantenimiento como innovación de los sistemas sociales actuales.

Desde una perspectiva económica, habría un vínculo muy estrecho entre los nuevos procesos de flexibilidad laboral introducidos en los últimos años en el mercado de trabajo y las dinámicas de riesgo e inseguridad cada vez mayores que privan en las trayectorias laborales. A su vez, dicha relación podría explicarse mediante una doble vía de entrada: por un lado, porque la flexibilidad introduciría una mayor inestabilidad en la vida laboral y, por otro, porque ello tendría consecuencias en el mundo de la vida de los trabajadores en la medida en que supone una mayor exigencia tanto de diferenciación como de reacomodo permanente entre el mundo del trabajo y las demás esferas sociales. Tal vinculación entre flexibilidad y riesgo, admite una doble construcción de las nuevas formas de organización del trabajo; no sólo como un conjunto de mecanismos para reducir costos o aumentar la competitividad desde la demanda laboral: también implicaría mecanismos de orden cultural que influirían en la reorganización social de las sociedades bajo estudio.

Dicho de otra manera: alrededor de los principios productivos de flexibilidad, habría también una construcción social de nuevas formas de trabajo que generarían —entre otras consecuencias— una especie de normalización

de la incertidumbre, un acaparamiento privado de los riesgos sociales y una internalización de la inseguridad como parte integrante (y no disruptiva) del curso de vida de los trabajadores. Esta especie de flexibilidad social transformaría determinados derechos en obligaciones personales, donde conseguir un buen trabajo: un trabajo seguro, dependería más de capacidades e innovaciones personales o estrictamente individuales que de sistemas colectivos de protección social de los riesgos.

En tales términos, los problemas del riesgo y la inseguridad en el mundo del trabajo —precisamente como parte de una nueva lógica de acumulación— podrían resultar funcionales a un sistema que —mediante la permanente regeneración de riesgos sociales: a quedar sin empleo, al deterioro de los salarios, a no encontrar un trabajo similar si se perdiera el actual, a perder prestaciones sociales— reproduciría su propio funcionamiento.

Detrás de cada una de las hipótesis planteadas en la presente investigación, estaría la premisa —entonces— de que las experiencias del riesgo en el mundo del trabajo devienen en una transformación sociocultural, aun en sociedades históricamente acostumbradas a lidiar con innumerables riesgos sociales. Además de las modulaciones institucionales y económicas, también habría mediaciones simbólicas, culturales y subjetivas en las maneras como los trabajadores se (des)ajustan a lo que acontece en el mundo del trabajo. Ello implicaría incorporar el sentido de los marcos culturales en los que tales transformaciones globalizadas se reproducen, así como reinterpretar las transformaciones económicas y productivas de los últimos años en relación con la implantación de nuevas matrices culturales de la organización del trabajo y de la sociedad misma.

Con tal propósito, los relatos de vida presentados aquí muestran cómo fueron percibidos por los trabajadores los cambios económicos y la incertidumbre que éstos causan; pero también cómo se han adaptado a ellos y cómo —en ese posicionamiento subjetivo frente a la incertidumbre— dichos trabajadores proyectan su propia biografía y el sentido del trabajo, siempre en comparación con las trayectorias de los demás participantes del mercado laboral.

Mediante los relatos, se logra también averiguar cómo el contexto histórico, institucional y estructural, modela o media las percepciones de tales trabajadores; ello permite la comparación entre dos mercados laborales

Los esfuerzos sociales que —en diferentes momentos históricos— las sociedades generan para protegernos colectivamente de un mal pasar, son los que convierten los recursos (materiales o inmateriales) en protecciones concretas, ya sea que el trabajador los obtuviera por él mismo (durante la llamada “familiarización” y “mercantilización de los riesgos”, por ejemplo) o que sean proporcionados por arreglos institucionales específicos (durante la época, precisamente, de la desmercantilización de los riesgos sociales). Cómo se ha dado la construcción histórica de este tipo de protecciones sociales en cada una de las ciudades (a partir del vínculo entre regímenes de bienestar y modelos de acumulación) es la pregunta que se halla detrás del apartado. En tal sentido, los hallazgos indicarían que ambas sociedades gestaron sus principios de protección social y laboral a partir de acuerdos sociales de gran envergadura.

En ambas ciudades, también, esos pactos se fracturaron con la introducción del último modelo de acumulación. No obstante, los resultados de este proceso histórico e institucional de desprotección social fueron diferentes en cada caso; también las formas de asumir la incertidumbre en el mundo del trabajo. Dicho en otros términos: la manera como hoy los trabajadores experimentan, viven y perciben el riesgo, dependería —en buena medida— de lo acontecido histórica y diferenciadamente en cada uno de los contextos de análisis.

En el segundo apartado del capítulo, se analiza la dimensión institucional de los nuevos riesgos sociales, que comprende las diferencias en la normatividad y en el nivel de regulación de las relaciones laborales en cada uno de los contextos de estudio. Detrás de tales condicionamientos institucionales, habría una premisa obvia pero fundamental: los Estados intervienen y ejercen una gran influencia sobre el curso de vida de los trabajadores en la medida en que el campo del sistema de protección social que operaría en toda sociedad (de manera más o menos formal), desplegaría su autoridad mediante la (des)estructuración, (des)integración y normatividad de las trayectorias laborales (DiPetre, 2002; Mayer, 2001; Blossfeld, 2003). La pregunta de investigación que se deriva de ello no resulta menos evidente: ¿Cuánto constriñen los arreglos institucionales el curso de vida individual de los trabajadores en materia de seguridad y cuánto habilitan posibilidades de continuidad en sus trayectorias?

Las modulaciones institucionales se pueden hacer operativas mediante las características actuales de los regímenes de bienestar que muestra cada una de las sociedades, especialmente en dos de sus dimensiones: en el nivel de protección y seguridad social que contempla cada régimen, así como en el tipo de regulación laboral que ofrece cada sistema. En términos generales, los resultados de este análisis indicarían que los arreglos institucionales —lejos de haber perdido su significancia social sobre las trayectorias de los trabajadores— habrían generado nuevas disposiciones para el resurgimiento del riesgo en el mundo del trabajo, con problemas específicos y diferenciales en función del grado de universalidad y flexibilidad de las reglas formales que amparan a cada uno de los mercados laborales.

En la tercera parte del capítulo 2 (mediante la dimensión organizacional de los mercados de trabajo), se consideran los condicionamientos socio-demográficos y económicos del riesgo. La geografía social y los mercados laborales históricamente situados admiten singularizar y contravenir una concepción ceñidamente globalizadora de los condicionantes estructurales del riesgo en el mundo laboral. Como se verá en esta sección, ni la informalidad es sinónimo de inseguridad ni la formalidad garantizaría —por ella misma— procesos más acabados de seguridad y estabilidad en el mercado de trabajo.

El interrogante que se intenta responder aquí es bajo qué condiciones estructurales (socio-demográficas, económicas y productivas) se experimentan los procesos de riesgo e inseguridad laboral en la actualidad. Lo que indican los resultados de tal sección es que los procesos de globalización no impactarían de manera única, indistinta o progresiva, en el aumento de la incertidumbre de los trabajadores. En ambos casos, los sectores sociales más afectados por el riesgo y la inestabilidad laboral son variables y heterogéneos en función de las alternativas específicas que ofrece cada mercado, de la estructura productiva de cada ciudad, así como de la organización del trabajo que prevalece en cada contexto.

Una vez realizado el análisis desde las coacciones objetivas que podrían estructurar y modular los procesos de riesgo (mediaciones históricas, institucionales y estructurales), se pasa entonces al otro lado de la forma. Así, en el capítulo 3 —desde una mirada émica— se analizan las trayectorias laborales de 58 trabajadores a partir de una distinción por cohortes de análisis en

cada contexto, con la finalidad de analizar procesos diferenciados de riesgo e inseguridad, así como los principales cambios y continuidades que —en dicha materia— se pudieran observar a través de distintas generaciones de trabajadores. Qué formas asumen los procesos de inseguridad laboral, a quiénes afecta y cuáles son las principales transformaciones que se observarían en su reproducción, son las principales preguntas que sustentan esta sección. El análisis de trayectorias laborales que allí se presenta, permite dar cuenta de la importancia de la relación que se entabla entre tiempo, contexto y agencia para condicionar procesos de riesgo en el mundo del trabajo.

Los hallazgos de dicho capítulo indican que —en ambos contextos— se asistiría a transformaciones severas entre una cohorte de trabajadores y otra, desde trayectorias más predeterminadas e irreversibles hacia trayectorias laborales más flexibles y abiertas, con un mayor predominio de la inseguridad basada en la discontinuidad y movilidad de las transiciones, así como un difuso proceso de individualización en la medida en que factores estructurales como la educación, el origen social, el género o el contexto socio-cultural no serían categorías exclusivas ni suficientes para explicar las diferentes experiencias de los trabajadores.

Lo que muestran las tipologías empíricas aquí construidas, es que el universo de la incertidumbre en el mundo del trabajo es heterogéneo y variado, conformado por empleados que alguna vez fueron públicos, obreros con especialidades diversas, jubilados, empleados de comercio, desempleados de larga duración, cuentapropistas, profesionales o jóvenes emprendedores.

Además, parecería que dicha heterogeneidad se origina en que no sólo las condiciones del presente laboral definen la situación de inseguridad: también entran en juego factores económicos, sociales, culturales y biográficos vinculados con el pasado de cada uno de estos trabajadores. En tales términos, quizás el resultado más acuciante de dicho capítulo sea el claro aumento de la selectividad social para acceder a trayectorias más estables en la actualidad.

En los dos últimos capítulos se consideran las percepciones, significados y prácticas que asumen los trabajadores para hacer frente a los problemas del riesgo en el mundo del trabajo. Esta dimensión biográfica del riesgo se halla conformada por las respuestas diferenciadas de los trabajadores al impacto que trae consigo la inseguridad laboral sobre sus trayectorias; es decir, sus

reacciones (racionales o no, emocionales o no) a partir de prácticas, subjetivaciones y expectativas. Las preguntas rectoras de esta última parte de la investigación refieren, especialmente, al conjunto de dispositivos subjetivos que los trabajadores echan a andar para hacer frente a la incertidumbre en cada contexto de análisis.

Si en el capítulo 3 se intenta mostrar cómo —ante el deterioro o la ausencia de ciertas regulaciones colectivas para dominar los avatares de la existencia— se podría asistir a un aumento de trayectorias laborales frágiles o inseguras, lo que queda por cuestionar es qué lugar ocupan estos procesos en las representaciones del mundo laboral (y de la vida) de los propios afectados.

Los resultados de dichos capítulos señalan que —en general— las percepciones de riesgo se manifiestan como un proceso que los trabajadores van recreando en función de sus modulaciones más o menos inmediatas: contextos sociales, decisiones individuales y familiares, etapas del curso de vida, vivencias pasadas y (des)esperanzas futuras. Dichas representaciones devienen en una especie de filtro subjetivo del impacto de la globalización y del nuevo patrón de acumulación sobre los mercados laborales locales.

En ese sentido, habría una especie de distribución social de los significados de la incertidumbre y el riesgo: las cohortes más viejas y los trabajadores que han vivido los mayores procesos de pauperización social son quienes mantienen narrativas más heterónomas y coercitivas respecto de su propia trayectoria; en ellas el miedo actual estaría enraizado en sus propias historias laborales. Por su parte, en los más jóvenes —y en contextos de mayor individualización (o mercantilización) de los riesgos sociales—, las narrativas se desplazan en un nivel discursivo más cercano a la ética individual y a la realización personal. En cualquier caso, las distinciones encontradas en tal variedad de maneras de percibir y experimentar situaciones de riesgo en el trabajo, indicarían que sólo mediante un análisis de conjunto de tiempo biográfico, social e histórico, se puede acceder a las múltiples (in)comprensiones que los trabajadores tienen del devenir de sus trayectorias.

En último término, a partir de los hallazgos vertidos en cada uno de los capítulos anteriores, en las reflexiones finales se intenta releer las hipótesis de trabajo a la luz de la evidencia empírica y por medio —principalmente— de una explicación teórica general: el aumento en los procesos de

individualización social que (en sociedades como las latinoamericanas) adquieren un carácter más tradicional que moderno y —ciertamente— acotado a la esfera familiar de los trabajadores. Estas explicaciones relacionadas con una especie de individualización tradicional (o de sociabilidad doméstica de la incertidumbre) que se observaría en nuestras latitudes, tratan de rescatar los mecanismos de orden cultural que subyacen a la problemática del riesgo y la incertidumbre en el mundo del trabajo.

No es sólo el impacto estructural de las reformas laborales, ni exclusivamente el cambio en el modelo de acumulación, lo que explicaría la generalización y extensión del riesgo entre los trabajadores actuales: es también una transformación cultural de la época (y de nuestras sociedades periféricas) lo que permite comprender su especificidad histórica. Los resultados generales de la investigación indicarían —en ese sentido— que las transformaciones actuales en la manera de distribuir, organizar y administrar los riesgos en el mundo del trabajo no pueden observarse desde categorías exclusivamente dicotómicas o a través de pasos históricos lineales y progresivos.

Detrás de las trayectorias laborales aquí observadas, se esconden lógicas sociales donde los procesos de desmercantilización, remercantilización y familiarización de los riesgos, ocurren simultáneamente y —en muchas ocasiones— en el trayecto de una sola vida. En medio de ello, algunos trabajadores conocieron las certezas de la sociedad salarial, crecieron pensando que tendrían un trabajo de por vida. . . y su identidad obrera terminó resquebrajada en el negocio propio. Otros viven en la inseguridad permanente. Del desempleo transitan hacia la informalidad y, desde allí, se insertan en puestos precarios y sumamente desprotegidos. Son trabajadores que no han conocido el significado de la estabilidad o la idea de un trabajo de por vida. Quizá tampoco lo prefieran.

El presente libro intenta asir las incertidumbres del trabajo a través del prisma sociológico del riesgo y los nuevos procesos culturales de individualización social. Como bien lo indica Miriam, ya no estamos frente a la época de sus padres, cuando “[...] había más estabilidad. Mi papá era ferroviario, y quién se iba a atrever a despedir a un ferroviario”.

Los actuales son tiempos de un profundo desgaste y desvanecimiento de los compromisos sociales que históricamente habían amalgamado las

protecciones del empleo, y el resultado de semejante desajuste ha sido un desencanto generalizado de los trabajadores hacia un sistema que dejó de proteger a algunos; que no alcanzó a proteger a otros; y que —finalmente— mutó antes de que los más jóvenes pudieran advertirlo: “Y no sabés a qué se debe eso. Porque los días fueron los mismos: hace el mismo calor; no es fin de mes. Olvidate de saber esas cosas. Por ahí vendés bien un día y tres vendés mal. Cómo se explica eso, yo no sé”. Miriam no lo sabe porque —en definitiva— ya no hay razones ciertas para explicar la falta de certezas en el mundo actual del trabajo.

Capítulo 1

Incertidumbre, riesgo e inseguridad en el mundo del trabajo¹

I. ANTECEDENTES EN LA LÍNEA DE ESTUDIO LOS “ORÍGENES” DEL PROBLEMA

Los debates más recientes en torno al cambio social indicarían que, en la actualidad, una fuerte sensación de incertidumbre recubre a las sociedades contemporáneas y a la vida social (Taylor-Gooby, 2005). Una especie de nube de dudas, temores y riesgos recaería sobre los individuos que —diariamente y con escasa eficiencia— lidian con los avatares de su existencia. Dos grandes procesos —a su vez— parecerían remitir a este aumento generalizado de

¹ Los conceptos *incertidumbre*, *riesgo* e *inseguridad* denotan características diferentes del mundo social, pero estrechamente relacionadas; así se tratarán a lo largo del libro, sin que ello suponga un uso intercambiable. Baste decir por el momento que *incertidumbre* es un concepto sociológico más amplio que supone simplemente la falta de certezas respecto de un evento; mientras tanto, el riesgo implica siempre la probabilidad de un daño y la intervención de la acción o la decisión individual. Por su parte —en términos generales—, el modo de “operacionalizar” el riesgo en las investigaciones sobre trabajo es mediante el concepto *inseguridad*, cuya observación resulta más directa y simple, en la medida en que el primero constituye un concepto disposicional e inobservable y el segundo, en cambio, una noción empírica mucho más directa y acotada desde el punto de vista teórico (hay teorías sobre el riesgo, no teorías sobre la inseguridad). Dicho en otros términos: *inseguridad laboral* es el concepto operativo que permite la observación del concepto analítico de *riesgo* en el mundo del trabajo.

incertidumbre: el incremento de la complejidad social y de la individualización, por un lado; y las transformaciones provenientes de la globalización, de la internacionalización de la economía y de los patrones en el modelo de acumulación, por el otro. Sin márgenes para los matices, todo ello habría derivado en cambios en los estilos de vida, en las relaciones familiares, en los mercados de trabajo y —en general— en una apertura de posibilidades y opciones (individuales y sociales) habilitantes de una agencia más crítica, reflexiva y responsable de sí misma que se aleja de la tradición, del paternalismo estatal y de la confianza en las instituciones clásicas de protección social.

En este contexto de desconcierto social generalizado, durante las últimas décadas el mercado de trabajo a escala global ha sufrido profundas modificaciones tanto en su composición como en su dinámica. La internacionalización de la economía, principalmente, ha variado la naturaleza de las relaciones laborales; entre varias transformaciones, ha dado lugar a la acentuación y diversificación de cierto tipo de trabajo: todo aquel que no es ni de tiempo completo, ni protegido, ni regular, ni mucho menos asalariado de por vida. Lo temporal, lo informal, lo atípico, se volvió estandarizado; o, como bien señala Luhmann (1991), lo normal devino finalmente improbable. Varios estudios coinciden en que el denominador común de estas mutaciones en el mercado de trabajo ha sido la introducción acelerada y extendida de distintas formas de flexibilidad laboral² (Buechtemann, 1993; Britton, 1997; Standing, 1999; Houseman y Osawa, 2000; Pacheco Gómez Muñoz, De la Garza Toledo y Reygadas, 2011).

En América Latina, estos cambios aluden a tres referentes históricos que constituyen el punto de partida para la presente investigación: la crisis que comienza a mediados de los ochenta y termina por consolidar un nuevo patrón de acumulación y modernización en la región; los procesos de estabilización y ajuste que se consolidan a partir de la década de los noventa; y las políticas de cambio estructural que dieron lugar a la reestructuración pro-

² Los procesos de flexibilidad laboral pueden designar situaciones muy heterogéneas que van desde la relajación de barreras institucionales (flexibilidad externa o vertical) hasta mecanismos concretos de reestructuración de la organización del trabajo que compren la autonomía y formación de los empleados, su capacidad de control sobre las tareas, la polivalencia y rotación de actividades. . . (flexibilidad interna u horizontal). Para un mayor análisis sobre las diversas concepciones de *flexibilidad*, véase Boyer (1988) y Pozas (2001).

ductiva bajo las condiciones del Consenso de Washington.³ Específicamente en el empleo, pueden sintetizarse cinco cambios fundamentales a partir de la década de los años ochenta: la pérdida de la capacidad relativa del sector manufacturero para generar nuevas ocupaciones; el freno a la creación de fuerza de trabajo asalariada; el crecimiento de las actividades económicas de pequeña escala; la terciarización y tercerización cada vez mayor del trabajo; así como el aumento notable de la fuerza de trabajo femenina (Rendón y Salas, 1996).

Desde la perspectiva económica —a su vez—, cada una de dichas transformaciones estaría vinculada con el aumento de las actividades de exportación, con los cambios en la localización de las actividades productivas, con la destrucción (relativamente masiva) de empleos en los sectores ligados al mercado interno —entre ellos el empleo público—, y por ende con una mayor presión de la fuerza laboral sobre los empleos en el mercado privado (Mora-Salas, 2006).

En años recientes, se desarrollaron numerosos estudios que intentaron dar cuenta de los impactos y las implicaciones que dichas transformaciones trajeron consigo en el mundo social en general y en los mercados laborales en particular. Los debates en torno a la informalidad (Pries, 1992; Tóckman, 2007), la nueva marginalidad (Wacquant, 2001), la exclusión social (Pérez Sáinz y Mora-Salas, 2004; Bayón, 2015), la vulnerabilidad (Bustelo, 1987) o la precariedad (Mora-Salas, 2006), dan cuenta de ello.⁴ La hipótesis nodal de

³ Las políticas de cambio estructural comprenden, básicamente, medidas relacionadas con la privatización, la descentralización y la desregulación laboral (Stallings y Péres, 2000). Por su parte, los procesos de estabilización y ajuste están orientados a la reducción del gasto público, al aumento de la recaudación fiscal y al alza en el tipo de cambio. Para las especificidades de cada uno de estos procesos, véase Cortés (2000a).

⁴ Como se verá a lo largo de la investigación, si bien los conceptos de *riesgo* e *inseguridad* son distintos de los de *precariedad* o *informalidad*, todas son problemáticas no sólo cercanas sino que están profundamente relacionadas y se retroalimentan de manera mutua. La distinción radica, sobre todo, en la mayor extensión analítica de los conceptos de *riesgo* e *inseguridad* para definir situaciones de empleo. Es decir, mientras todo trabajo precario puede caracterizarse —por definición— como inseguro y riesgoso, la inseguridad y el riesgo también pueden observarse en empleos no precarios pero profundamente inestables y desprotegidos. Algo similar sucede con la relación teórica entre estos conceptos y la informalidad o formalidad de los puestos de trabajo: puede haber ciertos trabajos informales

estas investigaciones —con sus variantes— es que dichas transformaciones se expresaron en una modificación fundamental en el proceso de inclusión social mediante la precarización y la individualización del empleo; se comenzó a hablar de nuevas desigualdades en el mundo del trabajo y surgió un interés genuino por los análisis de la incertidumbre y el riesgo laboral frente a problemas “clásicos” de la vida social como la pobreza o las desigualdades estructurales. En este marco de discusiones actualizadas sobre el cambio social y las formas emergentes del empleo se instala la problemática de los nuevos riesgos sociales en el mundo del trabajo.

Durante los últimos años, una vasta bibliografía que proviene de distintas disciplinas de las ciencias sociales ha profundizado en el estudio de las inestabilidades e inseguridades en el mercado de trabajo (Caplan *et al.*, 1980; Greenhalgh y Rosenblatt, 1984; Jacobson, 1991; Fitoussi y Rosanvallon, 1997; Heery y Salmon, 2000; Ladipo y Wilkinson, 2002; Golsch, 2004; Mythen, 2005). Diversos análisis de casos permiten vincular a la inseguridad laboral con aspectos organizacionales del trabajo (Greenhalgh y Rosenblatt, *Op. cit.*); con el desempeño económico y los costos sociales de las transformaciones del empleo (Heery y Salmon, *Op. cit.*); con la estratificación social a partir de las diferencias educativas y las posiciones ocupacionales de los trabajadores (Golsch, 2004); con la identidad e interacción social producto del trabajo (Hodson, 2004); con las estructuras familiares (Stewart y Barling, 1996); incluso con aspectos de salud física, mental y psicológica (Givord y Maurin, 2004; Dejourns, 2009).

Algunos autores han demostrado que a mayores niveles de flexibilidad en el mercado laboral, la inseguridad aumenta (Britton, 1997; Standing, 1999). Otros asocian el trabajo “no estándar” con los mayores niveles de inseguridad (Houseman y Osawa, 2000; Pacheco Gómez Muñoz, De la Garza Toledo y Reygadas, 2011). Para Dasgupta (2001), por ejemplo, las mujeres tienen mayores probabilidades de encontrarse en situaciones de inseguridad laboral que los varones; y según Buechtemann (1993), en el sector servicios se gene-

que, sin embargo, no necesariamente son inseguros; asimismo, hay una enorme variedad de empleos formales que se encuentran revestidos de inseguridad y riesgo. De allí la utilidad heurística de los conceptos de *riesgo* e *inseguridad*, en la medida en que permiten captar ciertas dinámicas de las trayectorias laborales que no son fácilmente reconocibles por conceptos más clásicos de los estudios laborales como el de *precariedad* o *informalidad*.

rarían procesos de inseguridad más intensivos que en el sector industrial. En la mayoría de dichos estudios se encuentra, además, que la situación de los jóvenes resulta particularmente desventajosa en esta materia; no sólo si se les compara con la población adulta, sino cuando el punto de referencia son los jóvenes de décadas pasadas⁵ (Brunet y Pastor, 2002).

Cada una de estas investigaciones ha permitido, además, analizar la contraparte de la incertidumbre en el trabajo y la importancia que adquiere la seguridad laboral, tanto para la reproducción de la fuerza de trabajo como para afianzar el buen funcionamiento de la estructura productiva de los países. En estos términos, la noción de *seguridad laboral* puede asumir diferentes facetas: la salud y el ambiente de trabajo; la posibilidad de aplicar productivamente capacidades y habilidades; el trabajo estable; la garantía de ingresos suficientes o dignos; el control sobre el trabajo; la solidez de recursos para enfrentar la vejez y la enfermedad; la protección contra diferentes tipos de contingencias; o el derecho a la organización y defensa de los derechos laborales (Standing, 2002).

En términos generales, la seguridad laboral se relacionaría directamente con la certidumbre que el trabajo genera tanto para mantener los reconocimientos y posiciones sociales de los trabajadores como para garantizar sus posibilidades de movilidad social, fundamentalmente, mediante la estabilidad y la institucionalidad laboral (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD, 1999). También se ha comprobado que ambientes generalizados de seguridad laboral generarían relaciones de trabajo más estables que producirían ambientes macroeconómicos también más estables con mayor capacidad de inversión, competencia, compromiso y motivación por parte de los trabajadores (Sengenberger, 1992). Estaría demostrado, finalmente, que economías que han adquirido mayores niveles de seguridad laboral, muestran una mejor capacidad de respuesta frente a crisis anticíclicas (Bertola, 1990).

⁵ Ello sería así porque cuando la inestabilidad laboral se presenta al inicio de las trayectorias laborales (situación que ocurre especialmente entre mujeres y jóvenes), una de las consecuencias consiste en que reduce la experiencia laboral y eleva las probabilidades del desempleo tardío en el curso de vida. Ello genera menos trabajo y menos ingresos en el futuro; es decir, mengua las posibilidades de una estabilidad a largo plazo (Holzer y Lalonde, 1998; Mancini, 2016a).

De estos estudios podría desprenderse que la seguridad laboral cumple una función importante en distintos ámbitos sociales y psicológicos de los trabajadores (Serrano Pascual, 1998), ya sea como fuente de bienestar, autoestima, identidad, integración social, incluso de participación social en metas colectivas. Desde una perspectiva sociológica, la seguridad laboral —en definitiva— supone una prevalencia de continuidad y orden en el mundo del trabajo y —en cuanto tal— un marco posible de regulación de la existencia ya sea a nivel práctico (como reglas internalizadas para el obrar, según Giddens) como a nivel colectivo, capaz de generar algún tipo de solidaridad entre quienes realizan las mismas tareas o comparten algún ámbito o posición específica en la cadena de producción (Giddens, 1996).

También en América Latina se han ampliado los estudios sobre la incertidumbre en el mundo del trabajo y sus implicaciones en la estructura social. Estos trabajos tienen como punto de partida las transformaciones económicas y los cambios en el modelo de acumulación que —con diferentes intensidades, ritmos y resultados— se han aplicado en la región en las últimas décadas. Sobre todo durante los años noventa, la mayoría de los países de América Latina había realizado profundas reformas laborales, especialmente en los temas referidos a contratos de trabajo, despidos y negociaciones colectivas (Comisión Económica para América Latina, CEPAL, 2005). A partir de esos momentos, la mayoría de los estudios sobre empleo se concentró en el impacto que los procesos de reestructuración económica y productiva tenían sobre las condiciones de trabajo (Mora-Salas, 2006).

Se ha señalado, por ejemplo, que los niveles de inseguridad laboral se han acrecentado no sólo en los sectores secundarios de la economía sino principalmente en los primarios (Ferrie, 2001); que este incremento generalizado de la inseguridad laboral repercute subjetivamente tanto en hombres como en mujeres al igual que en sus dinámicas familiares (Nolan, 2005); que la extensión de la inseguridad puede alcanzar a los sectores más dinámicos o con mayores niveles de integración del mercado laboral (Pérez Sáinz y Mora-Salas, 2004; Mora-Salas, 2006); o que los principales perdedores del cambio que ha tenido lugar en el modelo de acumulación en la región han

sido los asalariados del sector formal, es decir, los más seguros entre los seguros (Pérez Sáinz, 2003).⁶

Tal como lo indica García Guzmán (2006), hay evidencias en América Latina de un sentido agudo y general de indefensión ocasionado por el aumento de la inseguridad. Ello se advierte —sobre todo— por los altos niveles de desempleo estructural, por su más larga duración, porque estaría afectando a los trabajadores más escolarizados y por la gran inestabilidad en la duración de los puestos de trabajo a lo largo de todo el espectro ocupacional.⁷ Vinculada con dichos cambios, se encontraría una mayor movilidad laboral en términos de volatilidad de los empleos, así como un incremento de actividades de corta duración, producto —especialmente— de la variabilidad de la demanda laboral.⁸ En los actuales mercados de trabajo latinoamericanos habría, además, un vínculo más indeterminado entre condiciones de trabajo, características demográficas y estructuraciones sociales marcadas por el origen y el sector social de pertenencia de la fuerza de trabajo, cuestión que Pizarro (2001) había advertido ya hacia principios del nuevo siglo:

⁶ Mora-Salas (2006) advierte que si bien son estas nuevas investigaciones las que muestran hasta qué punto los procesos de deterioro de las condiciones de trabajo se han manifestado en los sectores más globalizados de la economía, ello no se debe a una deficiencia de los estudios más tradicionales, sino a las características que estaría asumiendo el empleo en el contexto de la economía globalizada. Dicho en otros términos, si antes no se estudiaban las posibilidades de inestabilidad e incertidumbre entre los sectores más modernos, formales o dinámicos de la economía, ello se debía simplemente a que no se trataba de procesos que afectarían de manera estructural a estos trabajadores.

⁷ América Latina se sitúa desde finales del siglo pasado por encima de las demás regiones en términos de desempleo abierto, con un promedio de 11% para 2003. En el periodo 2004-2005, en esta región se habría registrado el nivel más alto de crecimiento del desempleo en el mundo, especialmente entre mujeres y jóvenes. De todas maneras, dicha tendencia se habría revertido hasta 6.2% para 2015. Por otra parte, informes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indican que en América Latina se presentan las menores permanencias promedio en el empleo a nivel global, con relativa independencia de su estructura demográfica (García Guzmán, 2006).

⁸ En América Latina, la permanencia en el empleo a finales de los años noventa alcanzaba, en promedio, 7.6 años (Tóckman, 2007) y la proporción de trabajadores con menos de dos años de antigüedad llegaba a 38% (De Ferranti *et al.*, 2000). De los países latinoamericanos, Argentina observaría uno de los mayores niveles de antigüedad, con un promedio de 6.7 años. A su vez, el porcentaje de trabajadores con menos de un año de antigüedad es de 27.5% para el mismo país (Goldin, 2008) y de 34.5% para México (Ruiz Durán, 2009b).

Más allá de las condiciones de pobreza y de concentración del ingreso, propias al capitalismo subdesarrollado, la economía de mercado abierta al mundo y el repliegue productivo y social del Estado han generado un aumento de la indefensión y de la inseguridad para una gran mayoría de personas y familias de ingresos medios, que experimentan una notable exposición a riesgos, especialmente en las áreas urbanas.

Standing (2002) señala que la inseguridad es el rasgo central de los mercados laborales latinoamericanos, en la medida en que ha aumentado generalizadamente la inestabilidad por contrato y el trabajo temporal:⁹

Esto ha llevado al aumento pronunciado de diferentes formas de inseguridad que afectan diferenciadamente a países, a clases sociales, a diferentes edades y a hombres y mujeres. La inseguridad tiene pautas diferenciadas, tiene intensidades distintas y tiene causas diferentes (García Guzmán, 2006).

En 1997, un estudio de la Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD (1997), reportaba que durante la década de los noventa ha habido un aumento en la cifra de individuos que perciben sus empleos como inseguros, y desde 1999 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sugerido el concepto de *trabajo decente* para dar cuenta de aquellos puestos que permiten la seguridad socioeconómica de los individuos.¹⁰ También el PNUD (1999) relaciona los cambios productivos y económicos con un aumento de la inseguridad respecto del empleo y el sustento cotidiano:

[...] la gente está más vulnerable en todas partes del mundo. El cambio del mercado laboral hace que la gente esté insegura respecto de su empleo y su

⁹ Ello no se debería tanto a cuestiones de flexibilidad —puesto que la rigidez tampoco generaba mayor permanencia en el empleo en América Latina— sino a la profundización de la economía informal y al incumplimiento de las leyes laborales (García Guzmán, 2006).

¹⁰ El informe de la OIT de 1999 se denominó “Trabajo Decente y Protección para Todos”; en él se destaca la importancia de dar respuesta al debilitamiento de los trabajadores en los últimos años y de encontrar mecanismos para asegurar la estabilidad social a largo plazo. A partir de este informe, el “trabajo decente” se define como aquel capaz de garantizar la seguridad socioeconómica de los trabajadores mediante la protección del trabajo en términos de suficiencia, remuneración, seguridad en el lugar de trabajo, condiciones laborales salubres, seguridad social, estabilidad de ingresos, derechos del trabajo y diálogo social (Ghai, 2003).

sustento. La erosión del estado benefactor elimina las redes de seguridad y la gente enfrenta nuevas amenazas a la seguridad humana, alteraciones súbitas y perniciosas a las pautas de la vida cotidiana. Tanto en los países pobres como en los ricos, las alteraciones provocadas por la reestructuración económica y empresarial, y por el desmantelamiento de las instituciones de protección social, han significado mayor inseguridad en cuanto al empleo y al ingreso (1999).

Esta especie de reconocimiento generalizado hacia el aumento de los riesgos en el mundo del trabajo —tanto en términos de percepciones como de condiciones materiales—, permite desentramar algunas de las explicaciones más esgrimidas respecto de su manifestación. Entre la gran variedad de fundamentos macroeconómicos y sociológicos en cuanto al ascenso de las incertidumbres sociales (Castel, 2010) se encuentran dos perspectivas que resultan especialmente útiles para los fines de esta investigación: las provenientes de la tradición económica relacionadas con las teorías de la globalización y su impacto sobre los países en desarrollo, así como las más enfocadas a los aspectos culturales del cambio social y que proceden de la sociología contemporánea del riesgo y la individualización de las sociedades actuales.

Los razonamientos derivados de los teóricos de la globalización se relacionan, específicamente, con la excesiva movilidad del capital internacional y la deficiente movilidad del trabajo a escala local¹¹ (Mora-Salas, 2006). Es decir, los países en desarrollo entrarían en competencia entre sí por el acaparamiento de la productividad de las grandes empresas multinacionales y ello incrementaría los niveles de inseguridad de los trabajadores en la medida en que cada quien se ofrece como mejor postor en términos de bajos costos laborales y rendimientos máximos de productividad y mano de obra (Held *et al.*, 1999; Rodrik, 1997; Hall y Soskice, 2001). Lo anterior produciría una enorme elasticidad de los mercados laborales para incorporar a su

¹¹ El debate en torno al concepto y proceso de globalización como una nueva interconexión económica, cultural, política y social, trasciende los límites del presente trabajo. Para una reseña de los mismos, véase Yeates (2001) y Blossfeld (2003). Puede sintetizarse, sin embargo, que dos son sus rasgos particulares desde la perspectiva económica: la interdependencia y la transnacionalización de las dinámicas productivas.

fuerza de trabajo en función de las necesidades específicas (y cambiantes) de productividad a partir de una estructura económica dual y segmentada entre los sectores más dinámicos de la economía —que acapararían a la mano de obra más calificada—, así como una gran variedad y heterogeneidad de sectores de poca monta que sólo reclutarían a trabajadores poco especializados quienes —presionados por las demandas de productividad de los sectores dinámicos— abastecerían su producción a partir de un sistema profundamente desregulado y flexible de la contratación de mano de obra.

En la base de estos nuevos giros productivos se hallaría la necesidad de corresponder los costos laborales con las nuevas exigencias estructurales que afectarían tanto los salarios como las jornadas y, en general, la estabilidad laboral de los trabajadores. En este contexto, dado que el dinamismo del mercado laboral se centraría en la población con mayores calificaciones y competencias para reasignarse en los nichos del mercado formal, aumentaría la polarización y segmentación entre la clase trabajadora, donde se acentuaría la heterogeneidad estructural no sólo del sistema productivo de estos países, sino también de la propia conformación social de la fuerza de trabajo.

El resultado de esa ilimitada capacidad del capital para movilizarse por estructuras productivas internacionales según las oportunidades que cada país ofrezca en términos de desregulación, flexibilidad y costos laborales (aunado a las débiles oportunidades de los trabajadores menos calificados para presionar e influir sobre las instituciones de trabajo), se reflejaría en la acentuación de la polarización tanto social como productiva entre un sector moderno de avanzada tecnológica y alta productividad volcado al mercado internacional, y la ampliación de un sector atrasado vinculado casi exclusivamente con el mercado interno de la economía (CEPAL, 2005; OIT, 1999).

Al basar sus explicaciones en la interdependencia y la transnacionalización de las dinámicas productivas, así como al analizar la inseguridad laboral desde la óptica de las nuevas (des)vinculaciones entre capital y trabajo, las perspectivas de la globalización también ubican en la esfera internacional los cambios en los sistemas de protección y administración de los riesgos sociales que tuvieron que llevar a cabo diversos países en desarrollo, especialmente los afectados por las crisis de los años ochenta.

A partir de las transformaciones impuestas por el sistema económico y —especialmente— por el sector financiero de la economía global, la ma-

yoría de los países de las regiones menos desarrolladas tuvo que asumir la definición de nuevos criterios para reedificar sus regímenes de bienestar y sus respectivos sistemas de protección de riesgos sociales. Desde esta perspectiva, los principios emergentes de la nueva (des)regulación social de los mercados de trabajo se establecieron —entonces— en función de las prácticas de los mercados, de los condicionamientos del capital de los países desarrollados y del debilitamiento de los arreglos de protección producto tanto de las reformas estructurales como de los procesos de estabilización y ajuste (Mora-Salas, 2006).

Lo anterior implicaría que, en regiones como América Latina, el aumento de la inseguridad y la incertidumbre en el mundo del trabajo no sólo se definiría a partir de transformaciones internas de sus mercados e instituciones, sino especialmente en función de los movimientos del capital y de la competencia internacional, así como de decisiones técnicas supranacionales (*Ibid.*). De hecho, Barba Solano (2004) indica que los problemas regionales de inseguridad laboral se tratan, desde los años noventa, a partir de una agenda social internacional donde el actor principal pasa a ser el sistema de expertos y el tecnicismo financiero, en detrimento de la negociación política (nacional) y de los convenios colectivos entre empresarios y trabajadores donde, además, el Estado había fungido históricamente como garante del acercamiento entre las partes.

Esta especie de fractura —relativamente unilateral— de pactos sociales históricos (Petrella, 1996) entre capital y trabajo, sería entonces la base fundacional para la pérdida de seguridades en el mundo del trabajo y para la erosión de criterios básicos para permanecer en el empleo y lograr la independencia social: la fijación de salarios mínimos, los niveles más o menos extendidos de previsión social, la regulación de la duración de la jornada, las instancias de control del despido. . . En tal sentido, el aumento de la ya extendida autonomía del capital para estructurar criterios de contratación y protección de la fuerza de trabajo, permitiría acentuar la acumulación por encima de la distribución (Mora-Salas, 2003), lo cual traería consigo una gran inestabilidad del vínculo social entre empresarios y trabajadores, donde la incertidumbre devendría no sólo en uno de los principios rectores del proceso productivo sino también del comportamiento tanto de los actores económicos como de las formas sociales en general (*Op. cit.*).

Tales transformaciones globalizadas impulsadas no sólo desde “arriba” sino especialmente desde “afuera”, habrían constituido lo que Filgueira (2000) denomina un proceso de “casualización” del empleo, en el cual las nuevas direcciones supranacionales de las empresas desdibujan —tanto productiva como socioculturalmente— el vínculo tradicional (acotado, familiar y relativamente próximo) entre propiedad de la producción, dirección de las empresas y organización del trabajo por parte de la mano de obra.

En otros términos, desde las perspectivas de la globalización, la transición hacia un proceso de mayor fragmentación e individualización en la organización de la producción resultado de los movimientos más intermitentes del capital, conduciría a la generación estructural de empleos casuales, volátiles e inestables, impuestos por reformas económicas transnacionales (Mills, 2004). Es decir, las innovaciones institucionales del capital (Mora-Salas, 2006) habrían sido las que, de manera particular, promovieron mayores procesos de desregulación e inseguridad en las condiciones laborales de la fuerza de trabajo.

Dado que el núcleo duro de estos argumentos hace hincapié en las transformaciones económicas y financieras de las dinámicas productivas a escala global, resulta factible complementar esta mirada estructural de los mercados de trabajo con los aportes que ciertos enfoques de la sociología contemporánea vienen realizando durante las últimas décadas. Dichas explicaciones, en general, establecen una relación estrecha entre la creciente incertidumbre que prevalece en el mundo del trabajo y los reacomodos del proceso de modernización en las sociedades capitalistas actuales. A su vez, en este vínculo impreciso entre inseguridades y modernización, adquieren especial relevancia los procesos de individualización como formas actualizadas de diferenciación social.¹²

¹² Es importante diferenciar la teoría de la individualización de los procesos de individualización social que se enmarcan en las teorías sociológicas de la modernización. En términos generales, la teoría de la individualización surge en los años ochenta y se desarrolla con gran fuerza durante la década de los noventa cuando en Estados Unidos se intenta unificar bajo la concepción de la acción racional (Mora-Salas, 2003). Dicha teoría supone un nuevo planteamiento de la corriente liberal clásica que considera a las desigualdades sociales como expresión de un orden basado en diferencias de dotaciones, talentos, capacidades y —por lo tanto— una visión más individualista de lo social (Mora-Salas, 2003). En

Especialmente desde finales de los años ochenta, una gran variedad de corrientes sociológicas ha intentado analizar la emergencia de nuevos riesgos en el ámbito no sólo del trabajo y de la economía, sino también de las relaciones sociales y de los comportamientos colectivos (Cohen y Méndez, 2000). El denominador común de esta sociología de la contingencia es que las sociedades modernas estarían desarrollando, en la actualidad, un modelo productivo y tecnológico que traería consigo —intrínsecamente— una serie de efectos que no sólo generarían riesgos, contingencias y peligros a nivel global, sino que ello provocaría una nueva diferenciación de las sociedades a partir de las exigencias que impone la individualización de la vida social. Entre otras posibilidades, a la apertura de peligros que supone la extensión de los riesgos en la estructura productiva, correspondería una apertura de opciones donde los trabajadores se verían obligados a seleccionar entre una mayor gama de oportunidades de vida (Zabludovsky Kuper, 2013). Al haberse llevado “al extremo”, el proceso de modernización habría conducido —sintéticamente— a la producción de sociedades de riesgo (Beck, 1998).

Para esa tradición, la expansión de las incertidumbres en el mundo del trabajo (y también en el mundo de la vida) acontece en una determinada etapa de la acumulación capitalista en la que habría una especie de escape del control institucional (Giddens, 1996). En ese sentido, tanto la perspectiva económica de la teoría de la globalización como el enfoque sociológico de la modernización contemporánea coinciden en señalar que algo se le escapó de entre las manos al institucionalismo social (y estatal) que históricamente había regulado tanto las relaciones sociales como las laborales (escape del capital para algunos, y de la organización social del curso de vida para otros). Tal cambio social, generalizado y estructural, se traduciría en un desmoronamiento (también generalizado o, al menos, relativamente indiferenciado) de las regulaciones clásicas que mediante el mercado de trabajo habían garantizado históricamente la reproducción social de los trabajadores y sus familias.

cambio, el proceso de individualización (o individuación) al que hacen referencia las teorías contemporáneas de la modernidad retoman la tradición sociológica de Durkheim y colocan el acento en el desarrollo histórico de la diferenciación social y en las formas emergentes de las nuevas liberaciones y constreñimientos sociales que darían paso a una estructuración social más individualizada y menos colectiva (u homogénea) de la vida en sociedad. Para una profundización de estas delimitaciones conceptuales, véase Zabludovsky Kuper (2013).

Eran estas regulaciones entre Estado, mercado y organizaciones sociales las que habían habilitado el acceso a seguridades mínimas para la sobrevivencia de gran parte de la población trabajadora. Al producirse tal escape institucional de la regulación social del mercado de trabajo, las sociedades actuales estarían construyéndose permanentemente sobre la inseguridad y la incertidumbre, en la medida en que sus regímenes de bienestar no encontrarían los ajustes necesarios para asegurar la protección de los individuos durante periodos relativamente prolongados de la vida (Castel, 2010).

No obstante esta generalización, dichas perspectivas sociológicas también admiten la capacidad diferenciada de la política, el derecho y los arreglos institucionales para generar configuraciones alternativas y dispositivos específicos para la administración, gestión o manejo de los riesgos y —en función de ello— diversos modos de experimentarlos, asumirlos y contrarrestarlos, con repercusiones social y culturalmente distinguibles (Blossfeld, 2003).

En otros términos, así como habría modulaciones institucionales y económicas que filtran el impacto de la inseguridad en el mundo del trabajo, también se pueden identificar mediaciones simbólicas, culturales y subjetivas en las maneras con las que los trabajadores se (des)ajustan a lo que acontece en sus trayectorias.

Lo que agrega la sociología de la contingencia a las explicaciones de la teoría de la globalización es que, al mismo tiempo que se produce una contracción de las capacidades institucionales clásicas para controlar los movimientos del capital, se libera también una expansión de alternativas sociales que termina configurando modos de influencia social que nadie controlaría directamente (Giddens, 1996; Beck, 1998; Lash, 1997; Bauman, 1996; Luhmann, 1998). Ello, a su vez, supondría un aumento de opciones y —por tanto— de decisiones, en un momento histórico en el cual la acción social ya no requiere —en primer lugar— de un Estado nacional para su concreción y —en segundo— de una racionalidad instrumental que la sostenga¹³ (Beck, 1996; Giddens, 1996).

¹³ Hallazgos empíricos en esa dirección pueden encontrarse en Pedrelli y Cebulla (2011). En un estudio sobre percepciones de riesgo en provincias inglesas, las autoras sostienen que el aumento de percepciones de inseguridad está vinculado con la mayor cantidad de opciones que tienen los trabajadores en el mercado de trabajo. Sin embargo —como se verá en la presente investigación—, el aumento de la inseguridad en el trabajo puede

Con importantes diferencias de matices, esta perspectiva coincide en que las reglas sociales se configuran cada vez menos por criterios normativos o institucionales formales y, en cambio, son los individuos los que tienen la capacidad y la obligación de darse a sí mismos las reglas del juego (más o menos nuevas) de su propia vida (Lash y Urry, 1998; Beck, 1998; Giddens, *Op. cit.*; Wagner, 1997). Esta nueva desregulación social llevaría a una falta de organización que implicaría —entre otras consecuencias— que los individuos no pudieran ya estructurar colectivamente sus campos de acción de manera ordenada y sistemática, sobre todo en el ámbito laboral.

En el horizonte descrito (modernización-individualización-incertidumbre), los riesgos del mercado de trabajo se trasladarían con relativa eficiencia a la biografía individual de los trabajadores, quienes quedarían sometidos de manera permanente a un escrutinio individual y social que, al mismo tiempo que los libera (del Estado, de la regulación, del empresario), los obliga a formular una reafirmación individual (*yo soy yo*), así como a emprender una construcción mucho más individualizada de sus propias trayectorias (Beck, 1998). Ello significaría, a su vez, un cambio fundamental en los referentes sociales que históricamente habían tenido los trabajadores para hacer frente a las inestabilidades e irregularidades que ocurren en el mundo del trabajo.

Si durante la mayor parte del siglo xx el régimen de bienestar se había comportado como el interlocutor válido para modular los riesgos de los trabajadores, a partir de estos procesos de individualización social, “la cuestión del trabajo” pasaría a ser una especie de soliloquio entre el trabajador y su propia biografía.

En ese sentido, la principal tensión analítica de la teoría de la individualización consiste en que si bien ésta produciría una mayor apertura de opciones sociales (en términos identitarios, afectivos, culturales), también generaría una especie de incapacidad estructural para construir seguridades de manera colectiva. A su vez, el problema que plantea la falta de construcción de seguridades colectivas, como bien lo establecen las corrientes sociológicas institucionales o contractualistas (Fitoussi y Rosanvallon, 1997;

operar con relativa independencia del aumento de opciones y selectividades, o incluso a partir de sus restricciones. En una multiplicidad de casos, es la falta de alternativas (más que su proliferación) la que conduce, directamente, a procesos de riesgo e inseguridad en el mundo del trabajo.

Castel, 2004; Mancini, 2015), radica en que las certezas se construyen socialmente o no se construyen: las contingencias sociales se pueden compensar sólo mediante un alto nivel de reciprocidad generalizada.

Que los riesgos sociales se lidien cada vez más por medio de la familia, las redes sociales o “la comunidad”, y menos mediante las instituciones formales (Martínez Franzoni, 2003), forma parte también de un conjunto de decisiones institucionales y de un fuerte proceso de intervención social. Dicho en otros términos: el trabajador de la sociedad de riesgo no se autodesregula, sino que la individualización sería un proceso políticamente deliberado que ha personalizado categorías sociales históricas: no anulándolas sino complejizándolas.

De hecho —y como se verá a lo largo de la presente investigación—, una de las paradojas latinoamericanas es precisamente que el aumento de la individualización y diferenciación social de sus sociedades (débil, inacabado, precario, pero en marcha), no sucedería a expensas, sino al ritmo de las pautas tradicionales de las formas sociales.¹⁴ Por ejemplo, una fuerte tradición familiarista permite diferenciar —sin trasladar— la inseguridad en el trabajo de la inseguridad privada (Nolan, 2005). Este particular proceso de *individualización social tradicional*, relacionado con una concepción familiarista de “bienestar”, es lo que profundizaría un manejo informal, próximo, de los riesgos en el mundo del trabajo (Gough y Wood, 2004). En cuanto tal, las pautas tradicionales pueden ser también generadoras o amortiguadoras (o las dos) del riesgo social, aun en las sociedades modernas.¹⁵

Para las corrientes sociológicas del riesgo, los nuevos condicionamientos económicos producto de la globalización habrían transformado cualitativamente el mundo del trabajo, donde estaría surgiendo una nueva cultura laboral basada en la incertidumbre, en la apropiación individualizada de los riesgos laborales y en una carrera permanente ya no por mantener un trabajo de por vida, sino por no quedar al margen de algún trabajo: de cualquier trabajo. Además de ser promovidos por el nuevo juego globalizado del capital, los nuevos riesgos resultarían también de una transformación sociocultural

¹⁴ Pautas tradicionales entendidas en sentido habermasiano, como ética subjetiva y de carácter vinculante en lo privado, más que como un elemento público de integración social.

¹⁵ Evidentemente, ello va en contraposición de las teorías de la sociología reflexiva, las cuales suponen que allí donde termina la tradición, comienzan los riesgos.

de cierta envergadura (aun en sociedades históricamente acostumbradas a lidiar con riesgos sociales).

Dicho en otros términos: a la reestructuración económica proveniente de las transformaciones globalizadas del capital corresponden también cambios sociales estructurales, donde la individualización de los riesgos devendría la nueva característica medular de los mercados laborales actuales (Rosanvallon, 1995; Giddens, 1996; Douglas, 1996; Lash, 1997; Beck, 1998; Luhmann, 1998; Alexander, 2000; Leisering, 2003; Castel, 2004).

Desde un punto de vista metodológico, ello exigiría que a las explicaciones macroeconómicas relacionadas con las teorías de la globalización, se debería incorporar el sentido de los riesgos y su apropiación subjetiva que —bajo estos esquemas de nuevas formas de individualización social— producen los marcos culturales y las dimensiones simbólicas específicas de un determinado contexto social. Si es que hay una nueva problematización y experimentación de los procesos de deterioro y pauperización de las condiciones laborales (entre otras vías, mediante percepciones generalizadas de inseguridad, por ejemplo) es porque se estaría en presencia de un viraje fundamental —y de larga duración— en los referentes sociales de los esquemas culturales clásicos del mundo del trabajo (Alexander, 2000) que es preciso considerar e incorporar.

La consideración de las matrices institucionales, culturales y subjetivas en que se desarrollarían estas nuevas formas de incertidumbre social conduciría a pensar los fenómenos del riesgo como actos sociales; es decir, como experiencias incrustadas en estructuras sociales que imponen ciertas prácticas en un contexto histórico concreto (Catalano y Novick, 1996). Ello implicaría reinterpretar las transformaciones económicas y productivas de los últimos años como reconstrucciones culturales; o bien, en relación con la definición e implantación de nuevas matrices culturales de la organización del trabajo y de la sociedad misma.

Es claro —en ese sentido— que todo proceso de cambio en la constitución y organización del trabajo puede ser (re)interpretado como transformaciones culturales que podrían influir en una gran diversidad de dominios de vida de los trabajadores. Como bien había establecido Thompson (1979), cualquier cambio económico y productivo supone necesariamente una

transformación cultural que implica y exige nuevas interpretaciones sociales sobre esa realidad (Lahera Sánchez, 1998).

II. DESDE ELDER HASTA BLOSSFELD: LA REPERCUSIÓN DE LOS NUEVOS RIESGOS SOBRE LA BIOGRAFÍA DE LOS TRABAJADORES

Además de estas explicaciones teóricas generales y del cúmulo de investigaciones empíricas registradas en la sección anterior, las cuales permiten contextualizar el problema de los nuevos riesgos sociales en el mundo del trabajo, varios son los antecedentes que constituyen el punto de partida teórico y metodológico para la presente investigación: desde los trabajos pioneros de Elder sobre curso de vida, hasta las investigaciones comparadas internacionales recientes del proyecto global de Blossfeld, pasando por estudios microsociales para América Latina, como los trabajos de Battistini (2004) y Reygadas (2011). Este núcleo duro de investigaciones admite una continuidad analítica entre los postulados teóricos y metodológicos ahí señalados y los resultados que se observarán en la investigación. De allí que resulte indispensable recuperar sus principales líneas argumentativas.

En 1974, Glen Elder publicó un estudio fundador sobre las influencias del cambio social en las experiencias biográficas de una gran diversidad de trabajadores sometidos a los flujos que la gran depresión de los años treinta ejerció en la sociedad norteamericana. Así, esta obra se presentaba como un análisis sociológico fundamental para entender el nexo entre las vidas individuales y el cambio social, donde el autor abordaba el tema general de las adaptaciones familiares ante la crisis de los años treinta (Blanco, 2011). A diferencia de los estudios clásicos que utilizaban información transversal, Elder incorpora —prácticamente por primera vez de una manera sistemática— información longitudinal e historias de vida que abarcan el seguimiento a varones y mujeres desde la década de los años treinta hasta la de los sesenta.

La posibilidad de tener acceso a información longitudinal permitió a Elder analizar la vinculación que había entre la dimensión temporal y el contexto histórico de los sucesos tanto económicos como sociales del momento y —a partir de allí— elaborar vinculaciones empíricas entre cambio social y ex-

perencias individuales, relación mediada fundamentalmente por la familia y el trabajo. El estudio de Elder resulta fundamental no sólo porque se trata de una de las voces más prominentes de la perspectiva de curso de vida en las ciencias sociales, sino también porque en esta obra específica se indaga precisamente en cómo los cambios económicos afectan de manera diferenciada a los trabajadores de distintas clases sociales. Como bien lo plantea Blanco (2011), *Children of the Great Depression* (1999) representó un enorme esfuerzo por construir un marco teórico-metodológico (el enfoque del curso de vida) y explicitarlo de modo amplio y sistemático. En palabras de Elder (citado en Blanco 2011): “[...] el haber reconocido el nexo entre edad y tiempo me permitió teorizar sobre la familia y el trabajo como procesos interrelacionados y en constante cambio”.

Los principales hallazgos de la investigación de Elder permiten sistematizar las contribuciones más importantes del enfoque de curso de vida para el presente trabajo:

- 1) el análisis del vínculo entre cambio social y experiencia individual exige abordarlo desde una perspectiva longitudinal y de largo plazo que permita estudiar las biografías individuales ancladas e incrustadas en trayectorias de vida;
- 2) la ubicación de los trabajadores en un contexto espacial y temporal específico permite entender las diferencias institucionales y estructurales en las biografías individuales;
- 3) el vínculo entre etapa de curso de vida y el momento sociohistórico en el que ocurren determinados eventos determina el impacto diferenciado de una transición sobre una determinada trayectoria biográfica (la vinculación indeterminada entre tiempo social, histórico y biográfico);
- 4) la relación entre los diferentes dominios de la vida de una persona resulta fundamental para entender no sólo respuestas biográficas diferenciales ante el cambio social sino también el efecto que las demás trayectorias y personas ejercen sobre la vida individual; y
- 5) en el estudio del vínculo entre cambio social y biografía individual, la estructura de oportunidades que constriñe y limita la vida de los

agentes es tan importante como la capacidad individual para hacer elecciones, llevar a cabo acciones determinadas y tomar decisiones libres en el marco de esos constreñimientos más generales.

Treinta años después de los primeros estudios sobre curso de vida, Hans-Peter Blossfeld y un grupo de investigadores de una docena de países, diseñaron el proyecto de investigación “Globalife: Life Courses in the Globalization Process”, enmarcado en las Universidades de Bamberg y de Bielefeld, cuyo principal objetivo era analizar las repercusiones que el proceso de globalización acarrea sobre las vidas individuales de diversos trabajadores en países industrializados.

La investigación (publicada en diversos trabajos desde 1999 hasta 2006) examina cómo el desarrollo de la globalización impacta en el curso de vida de los individuos en un rango bastante amplio de sociedades modernas, entre ellas la de México. A diferencia de la mayor parte de los estudios sobre globalización en las últimas décadas, el proyecto de Blossfeld y sus colegas no se limita a abordar la dimensión económica del proceso globalizador, sino que incluye una multiplicidad de dimensiones relacionadas con el cambio social: económica, tecnológica, cultural y política.

Mediante el uso de información longitudinal para varios países, los estudios de Globalife se enfocan en los efectos que la globalización trae consigo en cuatro aspectos del curso de vida de los trabajadores: la transición a la adultez; la movilidad laboral de varones en edad activa; la movilidad laboral de mujeres en edad activa y su vinculación entre trabajo y familia; y la movilidad laboral de trabajadores adultos que están transitando hacia el retiro. Además de considerar las diferencias entre países, los autores realizan permanentemente el entrecruzamiento entre género y clase social.

En general, en las diferentes investigaciones del proyecto, hay tres preguntas que los investigadores intentan responder:

- 1) ¿Ha cambiado la globalización la trayectoria laboral de los trabajadores en términos de transiciones y puntos de quiebre?
- 2) ¿Qué tipo de transformaciones se observan en las trayectorias de trabajadores de distintas cohortes de análisis y cómo difieren ellas entre países y entre diversos grupos de trabajadores?

3) ¿Cómo son filtradas tales transformaciones por diferentes arreglos institucionales a nivel nacional?

En ese sentido, los principales hallazgos de las investigaciones de Globalife se encuentran en dirección directa con los postulados hipotéticos de esta investigación:

- 1) En el contexto de la globalización, los trabajadores en todos los países industrializados se encuentran expuestos a mayores niveles de riesgo e incertidumbre que en el pasado.
- 2) A pesar de dicha generalización, la incertidumbre se distribuye de manera desigual en la medida en que los riesgos se acumulan en determinados grupos sociales, especialmente entre los sectores más bajos de la población trabajadora.
- 3) La incertidumbre del mundo del trabajo no sólo tiene efectos sobre las trayectorias laborales sino también sobre los demás dominios de la vida de las personas (sobre todo el familiar y el afectivo).
- 4) Los trabajadores despliegan una serie de estrategias y respuestas racionales frente al aumento de incertidumbre que puede diferenciarse tanto por género como por clase social; y
- 5) Los filtros institucionales no sólo aumentan o disminuyen estos nuevos niveles de incertidumbre en función del régimen de bienestar de cada país, sino que estas mediaciones redireccionan la incertidumbre hacia grupos específicos: generalmente jóvenes, mujeres y adultos mayores.

Entre el trabajo pionero de Elder y las últimas investigaciones del equipo de Blossfeld, se encuentra una variedad de estudios para el caso latinoamericano que intentan descifrar los aspectos subjetivos, biográficos y culturales del impacto que acarrea el cambio social sobre las biografías individuales de los trabajadores, especialmente para los casos de Argentina y México. A diferencia de los estudios de Elder o de Blossfeld, en dichos casos se trata de estudios cualitativos que intentan acercarse a la significación que el riesgo y la incertidumbre adquiere para los trabajadores, a la interpretación no sólo de cómo se vive en la inseguridad y la inestabilidad permanente, sino tam-

bién de cómo el cambio social es asimilado, transformado y reinterpretado por los propios individuos.

Los trabajos de Battistini (2002; 2004), por ejemplo, analizan el permanente vínculo entre trabajo, identidad y la acción colectiva de los trabajadores en la medida en que los cambios estructurales de las últimas décadas han repercutido no sólo en la organización del trabajo, sino en el modo como los trabajadores interpretan esos cambios y se posicionan y piensan frente a ellos. Por su parte, los estudios de Reygadas (2002; 2011) —especialmente para el caso de México— intentan sistematizar el problema de la incertidumbre laboral en nuestras latitudes a partir de la vinculación entre los aspectos materiales y subjetivos del riesgo.

La principal tesis de Reygadas resulta un importante hilo conductor para la presente investigación: la experiencia subjetiva de la incertidumbre laboral (en cuanto construcción social históricamente situada) no es un reflejo automático de las condiciones objetivas de inseguridad en el empleo (Mancini, 2003), sino una construcción activa de los agentes y colectividades sociales, en la que participan los diseños institucionales de protección del riesgo, el pasado social de los trabajadores, así como las expectativas que cada posición social produce.

De allí —señala Reygadas— la importancia de complementar el estudio de la precariedad y la inseguridad laboral (desde su dimensión material) con la exploración de la experiencia de la incertidumbre. A partir de esta premisa, el autor propone un núcleo de ejes analíticos desde los cuales puede estudiarse la experiencia del riesgo en el mundo del trabajo: factores de diferenciación, elementos teórico metodológicos y aspectos sustantivos que configuran las experiencias de incertidumbre en el mundo laboral.

Respecto de los factores de diferenciación, debe considerarse que cada grupo social (y cada individuo) experimenta de manera diferente la incertidumbre laboral, por lo que resulta preciso incluir en cualquier análisis cualitativo sobre riesgo, variables sociodemográficas clásicas (sexo, edad, generación, clase social), así como el capital social y las trayectorias personales que influyen en las percepciones individuales. Tal como se indicó en la introducción de este trabajo, género, etapa del curso de vida y origen social son elementos fundamentales para determinar las experiencias de riesgo en el mundo del trabajo.

En el caso del género —cómo se verá más adelante—, la importancia radica fundamentalmente en el significado diferenciado que el trabajo adquiere para mujeres y para varones (y por tanto, de la incertidumbre vinculada con él). En general, sostiene Reygadas (2011), entre las mujeres priva una tendencia mayor a buscar trabajos que permitan combinar la seguridad económica con la atención a la familia. Especialmente en México, las mujeres responden con mayor frecuencia que los varones que lo que más les agrada de su trabajo es el hecho de disponer de tiempo para estar con sus hijos. Como bien lo establece el autor, en el caso de muchas mujeres la construcción de certezas en el mundo laboral pasa por una combinación de seguridad en el trabajo con disponibilidad de tiempo para otras actividades; en particular, las familiares.

En el caso de la etapa del curso de vida, se esperaría que la percepción de riesgo se modificara de acuerdo con la edad de los trabajadores. Según Reygadas (2011), a los más jóvenes les preocupa mucho menos la inestabilidad que a los adultos en plena edad activa. Lo mismo sucede con las generaciones. Uno esperaría que las percepciones de quienes pudieron tener acceso en algún momento a trabajos seguros, fueran diferentes de las de nuevas generaciones que han tenido mayor exposición a trabajos flexibles, precarios e inseguros.

Respecto de la clase social, éste sería un factor de primer orden en la diferenciación de las experiencias de incertidumbre laboral, porque resulta muy distinta la situación de quienes pueden lidiar mejor con la precarización del trabajo por poseer capital económico o educativo, en comparación con la de quienes sólo poseen su fuerza de trabajo y bajas calificaciones:

La situación adversa que pueden enfrentar estos últimos, puede provocar cierta “naturalización” de los nuevos riesgos sociales: se la ve como algo dado, como algo normal. En contraste, los trabajadores más calificados que tienen mayor seguridad en el empleo, manifiestan gran preocupación ante la inestabilidad en el mercado laboral ya que perciben fuertes riesgos de perder o no alcanzar trabajos seguros que estarían a su alcance en un contexto económico menos turbulento (Mancini, 2003; Reygadas, 2011).

En el caso del capital social, la manera como se experimenta la incertidumbre no sólo depende de la fortaleza de los dispositivos estatales de protección

al empleo, sino también de las redes sociales y familiares a las que puede recurrir una persona para conseguir trabajo o para hacer frente a la pérdida del mismo. Finalmente, en lo que refiere a la trayectoria personal, la idea es que la trayectoria de vida genera experiencias diferenciales del riesgo en función de las características culturales y emocionales de los trabajadores. Todo ello inserto, además, en contextos culturales y procesos de interacción que también deben tenerse en cuenta (Reygadas, 2011).

En relación con los aspectos teórico metodológicos, Reygadas (2011) resalta cuatro elementos específicos. En primer lugar, las dimensiones individuales y colectivas de la incertidumbre. Es decir, mientras algunos estudios (Sennet, 2000; Newman, 2000; Forrester, 1997) se enfocan más en las cuestiones personales que la pérdida de certezas laborales trae consigo (efectos psicológicos, corrosión del carácter, angustia, estrategias individuales para lidiar con el problema), otros se inclinan por las dimensiones sociales del problema (Castel, 2010; Paugam, 2001): pérdida de lazos sociales, desafiliación institucional, fragmentación social.

El segundo elemento teórico es el vínculo entre economía, política y sociedad. Algunos estudian las repercusiones del riesgo en lo relacionado con la salud, la pobreza, las condiciones materiales de vida; y otros analizan las repercusiones políticas del abandono del pleno empleo: deterioro de la ciudadanía laboral, fragmentación de la comunidad, acciones de protesta. . .

Una tercera vertiente indaga —en cambio— en las representaciones sociales de la incertidumbre laboral, la estigmatización de los desempleados y los procesos simbólicos de descalificación de quienes quedan excluidos del mercado de trabajo. El tercer elemento teórico es la agencia. En un extremo, quienes pierden el empleo o no tienen trabajo son vistos como víctimas que se encuentran a merced de las determinaciones objetivas del sistema económico (Forrester, Sennet). Desde esta perspectiva, la incertidumbre laboral es una consecuencia inevitable de las fuerzas estructurales relacionadas con la globalización y la flexibilidad laboral.

En el otro extremo, destaca la capacidad de respuestas subjetivas en términos (especialmente) de estrategias racionales, familiares o de acciones colectivas organizadas o informales. En ese sentido —argumenta el autor— son pocos los trabajos que intentan una interacción analítica entre los aspectos estructurales e individuales de la incertidumbre laboral. El cuarto

elemento teórico metodológico es el tiempo. La evolución de la inseguridad en el eje temporal resulta fundamental para comprender la experiencia subjetiva de la incertidumbre.

La sensación de incertidumbre tiene mucho que ver con la percepción de que las circunstancias han mejorado o empeorado, así como con lo que se espera para el futuro. También hay que considerar los tiempos individuales y las diversas trayectorias de vida, porque —como se planteó anteriormente— la experiencia de los momentos críticos en el mercado de trabajo tendrá significados diferentes de acuerdo con el momento del curso de vida en que se encuentre cada trabajador.

Además de las consideraciones anteriores, Reygadas (2011) sostiene que —para hacer un análisis en cierta medida dialéctico de las dimensiones materiales y subjetivas de la incertidumbre laboral— se deben tener en cuenta tres aspectos sustantivos. El primero es la inflación o minimización de la incertidumbre: hay procesos sociales que magnifican o reducen las repercusiones de la inseguridad laboral. Tanto Castel (2010) como Beck (1996) han dado cuenta de esta inflación del riesgo, sobrestimando su importancia y considerando que se han perdido todas las certezas vinculadas con el trabajo:

La inseguridad laboral ya no afecta sólo a las clases inferiores, sino que se ha vuelto una característica general de nuestro tiempo. La profesión que se ejerce durante toda la vida parece estar en vías de extinción, y nadie quiere admitir que de esta manera se extingue también todo un mundo de valores, el mundo de una sociedad fundamentada sobre la acción laboral (Beck, 2004, en Reygadas, 2011).

No obstante, también puede ocurrir un proceso inverso de mitigación de la incertidumbre y en ello desempeña un papel fundamental tanto el régimen de bienestar como las políticas de protección de los nuevos riesgos: cuando se aprueban ciertas políticas, por ejemplo, la percepción de riesgo también puede mitigarse. El segundo aspecto sustantivo es la relación que hay entre ciudadanía y trabajo. A decir del autor, es crucial para analizar las experiencias de incertidumbre si los trabajadores consideran que el ser ciudadanos les otorga el derecho a que el Estado les garantice un trabajo digno; o si —en cambio— prevalece la noción de que obtener un empleo es algo que cada quien tiene que resolver.

En Argentina, por ejemplo, el vínculo entre ciudadanía y trabajo parecería ser mucho más fuerte que en México. Allí —y como se verá a lo largo de la presente investigación—, las reminiscencias de un pasado protector (donde el Estado era el que garantizaba la seguridad en el empleo), permanecen como representación social y permiten filtrar tanto las experiencias de pérdida como la precarización (Retamozo, 2006, en Reygadas, 2011).

En México, en cambio, los vínculos entre ciudadanía y trabajo son más débiles: allí no habría una cultura tan generalizada de la seguridad laboral o —al menos— no tendría la misma fuerza la idea de que el Estado es el garante de un trabajo seguro. De allí que en este país (también como se verá más adelante) se busque la seguridad laboral por otras vías alternativas (sobre todo mediante mecanismos mercantilizados y familiarizados de protección social).

Finalmente, se encuentra uno de los aspectos sustantivos más densos de la tesis de Reygadas (2011): la importancia que cobran las transformaciones históricas en la seguridad del trabajo. La experiencia de la incertidumbre también se configura por la evaluación que realizan los trabajadores de los aspectos positivos y negativos de la ruptura de las certezas laborales previas. En ese sentido —señala el autor—, los jóvenes pueden representar una especie de nueva utopía laboral: trabajos seguros pero también con libertad y con satisfacción por lo que se hace, donde las idealizaciones relacionadas con la seguridad proveniente del Estado de bienestar resultan, necesariamente, en interpretaciones pesimistas.

Sin embargo, pensar en el riesgo sólo desde la potencialidad de la agencia y la posibilidad de elegir, excluye las miserias y contradicciones que se esconden en los trabajos precarios. En cambio —propone el autor—, quizá resulte más significativo pensar el momento actual como una fase de transición en la que —al mismo tiempo— se pierden algunas certezas históricas ligadas no sólo al trabajo sino también al sentido del trabajo (por ejemplo, el trabajo de por vida en una misma institución); se reconfiguran algunas otras, especialmente las relacionadas con el Estado y los regímenes de protección de los riesgos; también se recrean algunas certezas nuevas: “Trabajar para vivir y no al revés”, que el trabajo genere seguridad pero también satisfacción, que el ambiente de trabajo sea un lugar deseable y no sólo de reproducción material.

A fin de cuentas, sentencia Reygadas (2011), de estas nuevas articulaciones depende que las inseguridades individuales se conviertan (o no) en incertidumbres estructurales con graves consecuencias sociales.

III. DESAFÍOS TEÓRICO-METODOLÓGICOS PARA EL ESTUDIO DEL RIESGO Y LA INSEGURIDAD EN EL MUNDO DEL TRABAJO

En cada uno de los estudios señalados en los apartados anteriores, la cuestión de los nuevos riesgos sociales aparece como concomitante o como parte del proceso de deterioro de las condiciones de vida en que quedó subsumida buena parte de la población trabajadora a partir de los cambios recientes. La variedad de estas investigaciones ha demostrado la complejidad conceptual y la dificultad metodológica para la comprensión de los riesgos en el mundo del trabajo, en la medida en que se reconoce una débil problematización del concepto y una falta de rigor metodológico para aprehenderlo de manera operativa.¹⁶

En tal sentido, la mayor parte de las investigaciones sobre estas problemáticas son referentes empíricos donde los diferentes debates se centran —estrechamente— en las modificaciones del mundo del trabajo, a partir de los cambios económicos ya mencionados, pero dejando de lado aspectos culturales, de agencia y —en general— del ordenamiento social de las sociedades donde se manifiestan.¹⁷ De hecho, al hacer una revisión de los desafíos de la sociología del trabajo frente a las nuevas problemáticas del mercado laboral, Novick y Catalano (1996) sostienen que ésta

¹⁶ Uno de los intentos más acabados por sistematizar teórica y empíricamente el concepto de *inseguridad laboral* lo constituye el trabajo de Guy Standing (1999) en el marco de la OIT, quien —desde hace más de dos décadas— realiza investigaciones a nivel internacional sobre estas nuevas problemáticas del mundo del trabajo. Su último libro (Standing, 2011) identifica a “los precarios” (o al precariado) como una clase social emergente (y peligrosa), producto de las nuevas inestabilidades en los puestos de trabajo.

¹⁷ Como lo establece Dwyer (2000), el resultado de dichos estudios ha sido un legado empírico importante, aunque en lo teórico basado exclusivamente en los propios trabajos de campo. Algunas excepciones en América Latina las constituyen los trabajos de Reygadas (2000; 2002), Battistini (2004) y Crespo *et al.* (1998; 2009), entre otros.

[...] se encuentra actualmente en la difícil encrucijada de tener que abandonar los viejos modelos, los antiguos paradigmas, para enfrentar el análisis de la incertidumbre, de la transformación permanente a partir de un marco epistemológico escasamente desarrollado para la captación de esta realidad huidiza y mutante.

Un primer obstáculo metodológico para la problematización (y observación) de los riesgos en el mundo del trabajo es el carácter ambivalente de su naturaleza. Mientras para algunos autores se trata de un fenómeno meramente perceptivo y disposicional: el miedo a algo que puede ocurrir (Jacobson, 1991; Greenhalgh y Rosenblatt, 1984; Hartley *et al.*, 1991; Borg y Elizur, 1992; Klandermans *et al.*, 1999); para otros, el problema se define a partir de su fuerza y condicionamientos materiales (Ladipo y Wilkinson, 2002; Givord y Maurin, 2004).

En el primer criterio (subjetivado), se trata de percepciones relacionadas tanto con el miedo como con la amenaza del desempleo o la precariedad y —en general— con un sentimiento de desprotección e indefensión debido a repliegues institucionales, así como con la preponderancia de los procesos de individualización en las sociedades modernas. El segundo criterio (objetivado) se demarca a partir de la discontinuidad e inestabilidad del trabajo en un momento determinado. Algunos estudios han intentado una yuxtaposición de ambos aspectos combinando condiciones materiales de los trabajadores con expectativas y percepciones acerca de las mismas (Nardone, Veum y Yates, 1997; Standing, 2002; OIT, 2005; Boyer, 2006; Tóckman, 2008; Jorgensen, 2009).

Esa primera tensión sobre el carácter ambivalente de los riesgos sociales estaría relacionada, también, con la polisemia que se observa en el uso de dicha categoría analítica, abarcando una multiplicidad de situaciones diferentes que no alcanzarían a demarcar la especificidad de cada una de ellas. Sin embargo, quizá también haya que considerar la exigencia lógica que se impone a un determinado concepto.

Es decir, la situación de un adulto desocupado de larga duración, mayor de edad, refugiado en el ámbito privado de su existencia, difiere sustancialmente de la situación de una mujer joven, recién ingresada al mercado de trabajo, que no se encuentra desocupada pero transita, o vaga, de empleo en

empleo, que carece de seguridad social, percibe remuneraciones mínimas o encuentra trabajos que poco tienen que ver con su calificación profesional.

También difiere la situación de pobreza de una mujer jefa de hogar con varios hijos menores de la de un adulto mayor que, sin haber accedido a la jubilación, vive de la asistencia social. La marginalidad del migrante recién llegado a la ciudad proveniente de zonas rurales seguramente asume características muy distintas de las de los campesinos fronterizos del sur del país. La debilidad de la crítica polisémica radica, principalmente, en pretender incorporar a un concepto, rasgos o factores que —en realidad— son explicativos de la variación del mismo.

Es decir, reconocer la multiplicidad y heterogeneidad de formas que se esconden detrás de la problemática de los riesgos (y que devienen factores explicativos de su variabilidad) no anula sino que retroalimenta su capacidad exegética para dar cuenta de situaciones de inestabilidad en el mundo del trabajo, las cuales se viven de modo distinto en función de características institucionales, culturales, sociales, individuales (y subjetivas). Así como “todos los demás” rasgos del adulto desocupado y de la joven inestable pueden ser distintos, tienen precisamente esa condición en común: el desempleo y la inestabilidad. Tales características son las que nutren de sentido específico la noción de *riesgo* y no los rasgos particulares de los trabajadores que la padecen.

Ahora bien, si se concluye que ambas situaciones pueden caracterizarse como “inseguras”, la pregunta que sigue es: ¿qué se gana en comprensión a partir de esa definición? No lo suficiente si de lo que se trata es tan sólo de clasificar situaciones; como tampoco dice demasiado que el campesino y el migrante son marginales; o que la jefa de hogar y el anciano son pobres. En cualquier caso, nombrar o nominar una determinada carencia, falta o falla sin especificar cuáles son sus componentes específicos (es decir, de qué está hecha), qué la genera y qué consecuencias produce, es lo que hace polisémico a un término; no el rango de su variabilidad explicativa.

Un segundo obstáculo para la observación de los riesgos sociales estaría relacionado con las posibilidades de operacionalización de un concepto ambivalente (subjetivo/objetivo), dinámico (basado en condiciones persistentes de irregularidad, inestabilidad o discontinuidad) y cuya unidad de análisis se registra tanto en los puestos de trabajo (desde el criterio objeti-

vado) como en el individuo (desde el criterio subjetivado). Dicha dificultad radica —al menos en parte— en la relativa invisibilidad del fenómeno. El riesgo se percibe, se puede generalizar o no, se expande o se vuelve omnipresente; pero, en realidad, no se le identifica socialmente con facilidad.

Su heterogeneidad y extensión a esferas que entrecruzan la formalidad y la informalidad; a inserciones laborales asalariadas y no asalariadas; a categorías profesionales históricamente en desventaja social y ocupaciones insertas en los sectores más avanzados o dinámicos en términos de tecnología y productividad, hacen que su silueta se difumine en casi todos los ámbitos del mundo social. A su vez, dicha invisibilidad (o complejidad para ser observada) tendría serias repercusiones en la posible identificación colectiva de este tipo de trabajadores.

En primer lugar, porque es complicado su señalamiento —incluso desde la estigmatización social— hacia un perfil de trabajador que no termina por constituirse (en definitiva, los inseguros no son una nueva clase). En segundo lugar, porque el riesgo también es invisible a la hora de la identificación de políticas públicas específicas para su desmantelamiento (puesto que su tratamiento exigiría una transformación totalizadora de la regulación del trabajo). En tercer lugar, porque los trabajadores inseguros son invisibles en cuanto a la presión que puedan ejercer sobre el mercado de trabajo y los rendimientos laborales.

Ello es así porque además de haber situaciones de riesgo “evidentes” entre los trabajadores informales o en puestos de trabajo precarios, se vislumbran formas de riesgo no precarias que tienen que ver con las especificidades históricas de la individualización social y con el modelo de acumulación globalizado vigente.

Una tercera preocupación analítica radicaría en el carácter estructural de su naturaleza, o bien que se lo considere como una característica temporal que introduce incertidumbre en el curso de vida individual de manera relativamente aislada y que permite explicaciones, exclusivamente, a nivel micro (Mythen, 2005).

Ambivalencia, polisemia, invisibilidad y estructuración son características relativamente intrínsecas al concepto de *riesgo social* que hacen sumamente compleja su operacionalización y observación en trayectorias vitales con-

cretas. Los apartados que siguen intentarán ofrecer, en ese sentido, una propuesta analítica para su posible aprehensión desde el campo sociológico.

IV. LAS FUENTES DE OCURRENCIA DE LOS NUEVOS RIESGOS SOCIALES

Históricamente, a cada patrón de acumulación se puede asignar una serie de fenómenos sociales como rasgos dominantes y distintivos (Castel, 2010). Con matices y diferencias regionales de gran envergadura —al menos en los grandes conglomerados urbanos de América Latina—, desde principios del siglo xx comienzan a sentarse las bases para una incipiente construcción colectiva de la seguridad social en el mundo del trabajo y su aplicación mediante la previsión social entendida como

[...] la política y las instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitarle una vida cómoda y a asegurarle contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y de ganancia (De la Cueva, 1966).

Podría decirse sintéticamente que —desde entonces— los riesgos en el mundo del trabajo se proyectarían como un hecho (y un problema) social más que individual. Es decir, mientras que en las primeras fases del desarrollo capitalista los riesgos sociales habían sido distribuidos individual y familiarmente, a partir de la intensificación de la industrialización y el afianzamiento de los frágiles Estados de bienestar en la región, se asistiría a un aseguramiento de los riesgos mediante derechos relacionados con el trabajo y con la llamada “desmercantilización” de los mismos (Esping Andersen, 2001).

Desde la teoría política clásica puede explicarse fácilmente que la legitimidad necesaria para aquello que puede protegerse y asegurarse socialmente proviene —por lo general— de pactos de larga duración. Estos acuerdos sociales tendrían una naturaleza más moral (o política) que económica en la medida en que se establecen a partir de principios de ciudadanía social (Castel, 2004) y de un nivel mínimo de solidaridad y reciprocidad generalizada (Blossfeld y Hofmeister, 2005).

A su vez, la forma y el nivel de protección estarían condicionados por el tipo de relación que cada organización social decide pautar entre economía y sociedad para definir los principales mecanismos de redistribución y gestión de los riesgos sociales. Estas combinaciones contingentes entre economía y sociedad parten de un supuesto central: no hay posibilidades de una verdadera sociabilidad en condiciones generalizadas de incertidumbre.¹⁸ En estos términos, el pacto social supondría que la protección de los riesgos sociales resulta independiente del mercado, pero al mismo tiempo del individuo, en la medida en que se trata de consecuencias sistémicas producidas por la estructura de oportunidades, que pueden permear cualquier tipo de relación dentro del mercado de trabajo (Barba Solano, 2004) y —en cuanto tales— no serían directamente atribuibles a la responsabilidad de los trabajadores.

La clásica distinción de Esping-Andersen (2001) entre riesgos de clase, de curso de vida e intergeneracionales, esconde esta distinción más profunda entre fuentes aleatorias y sistémicas de los riesgos. Son los riesgos de clase los absorbidos en mayor medida por las instituciones sociales —mediante un determinado principio de solidaridad— porque precisamente son riesgos sistémicos que no dependen de individualidades, como —por ejemplo— el riesgo de sufrir un accidente de trabajo o de padecer una enfermedad; en cambio, los riesgos vinculados con el curso de vida están mayoritariamente asignados al mercado (por ejemplo, el riesgo de tener una hija que cumpla 15 años), y los riesgos intergeneracionales son principalmente internalizados en la familia a partir de un principio de reciprocidad acotado (por ejemplo, el riesgo del cuidado de los hijos a edades tempranas), en la medida en que estos dos últimos tendrían orígenes y fuentes relativamente aleatorias.

En cualquier caso, la protección social de los riesgos sistémicos se ha entendido —históricamente— como un artificio, como una técnica política (Rosanvallon, 1995) o una construcción institucional, derivada de acuerdos valorativos, morales y legítimos. En efecto, ésta sería la plataforma política sobre la que se habría fundado la concepción moderna de “sociedad in-

¹⁸ Esta tradición de pensamiento proviene de la economía política; específicamente, del debate entre democracia y bienestar, que sugiere que tampoco hay posibilidades de participación o representación política en situaciones de inseguridad permanente (Esping Andersen, 1989).

dustrial o salarial”. Una sociedad que si bien se constituyó desde sus inicios como diferenciada, segmentada, estratificada o desigual, también se erigió colectivamente como una sociedad protectora (Castel, 2004), y ello no ha sido la excepción en América Latina.

En la reificación de estos sistemas de protección de los riesgos en el mundo del trabajo, han sido las normas sociales las que pautaron —mediante la edad de las personas— las conductas individuales en términos de escuela-trabajo-y retiro, por un lado, y de familia-educación-y empleo, por el otro. Este proceso de individualización institucional (Leisering, 2003; Mayer, 2004a), normado socialmente, significó también una transformación histórica de protecciones privadas a seguridades públicas (Castel, 2010). De aquí en adelante, los destinos de los trabajadores quedarían profundamente condicionados por los tipos de arreglos institucionales que se darían en los países en materia de regulación laboral y regímenes de bienestar (Filgueira, 2000), y “ceñidos” a categorías analíticas que permitieran describir a quienes quedarán dentro o al margen de dichas previsiones:¹⁹ asalariados-no asalariados; formales-informales; incluidos-excluidos. . .

Durante buena parte del siglo xx en América Latina, fue el concepto de *marginalidad* el que permitió dar cuenta de los trabajadores que permanecían al margen del sistema de protección de los riesgos provenientes del mundo del trabajo. El modelo de la marginalidad social (relacionado con un patrón de acumulación específico basado en la sustitución de importaciones) había determinado las características de lo que se consideraba un “verdadero empleo”, así como de lo que quedaba “fuera” de él: industrial, masculino, asalariado, con garantía de estabilidad mediante contratos de duración indeterminada y a tiempo completo, cuya remuneración resultaba de la negociación colectiva o de la intervención del Estado para regular

¹⁹ Lo mismo sucedió con la distinción trabajo-desempleo. Es a principios de siglo xx cuando la noción de *desocupación* se objetiva como hecho social (por lo tanto, se institucionaliza el reconocimiento de la responsabilidad social frente al desempleado) y se transita de análisis individuales sobre el desempleo (los vagos y malentretendidos) a consideraciones sobre las fluctuaciones estructurales (o sistémicas) del mercado de trabajo (Serrano Pascual, 1998).

el contrato o fijar los salarios mínimos (Neffa, 1996), aun con un carácter corporativo y selectivo²⁰ (Rojas García, 2004).

De allí que, en general, los diferentes estudios de dicha época asimilaran este periodo histórico con trayectorias laborales relativamente estandarizadas, reguladas, continuas y —en general— estables, donde la idea del trabajo de por vida podía cristalizarse en una vasta proporción de trabajadores (Marshall y Mueller, 2003).

Con los cambios económicos, financieros y productivos que comienzan a producirse a partir de la década de los setenta en la región, los virajes del modelo de acumulación sustitutivo hacia un modelo mucho más abierto y globalizado —así como los efectos que estas transformaciones tuvieron sobre la estructura social de las grandes ciudades—, el modelo de marginalidad social cedió paso a nuevas explicaciones sociológicas, donde serían los trabajadores vulnerables, los excluidos, los nuevos pobres o los trabajadores precarios quienes se convirtieron en categorías analíticas emergentes desde donde analizar la recomposición de la estructura social en la región (Pizarro, 2001). Esta especie de innovación analítica de la sociología del trabajo se encontró fuertemente condicionada por lo que cada sociedad —en una nueva etapa de acumulación— seleccionó y decidió lo que estaba dispuesta a proteger colectivamente.

Son estas decisiones colectivas las que permiten distinguir entre riesgos aceptables e inaceptables (Franklin, 1998; Leisering, 2003) en una determinada sociedad. En ese sentido, los niveles o tipos (o los dos) de riesgos sociales, pueden ser normales o anormales en función de la legitimidad política que los respalda (Cohen y Méndez, 2000). A decir de Mary Douglas (1996), “valores comunes conducen a miedos comunes”: los individuos aceptarían redistribuir ciertos mecanismos de protección de riesgos en el mundo del trabajo a partir de una determinada adhesión política a una forma específica de ser en sociedad.

En un nuevo contexto social y económico, pero fundamentalmente político y cultural, los nuevos riesgos sociales emergen como una especie de paradigma normalizado (Breen, 1997) donde la inestabilidad en el mundo

²⁰ En definitiva, el llamado “modelo metonímico” de la condición de ciudadanía durante gran parte del siglo xx (Pahl, 1988).

del trabajo deviene un fenómeno casi intrínseco a las transformaciones económicas, cuya aleatoriedad exige ser resuelta de modo particular; es decir, de manera individualizada, por medio del propio mercado o —en todo caso— de la política social focalizada (o de los programas de transferencias condicionadas). En efecto, ya no es “el asalariado” el que inspira la política social (y económica); y el sistema de protección de riesgos ya no se rige mediante la adscripción al trabajo sino por compensaciones transversales.

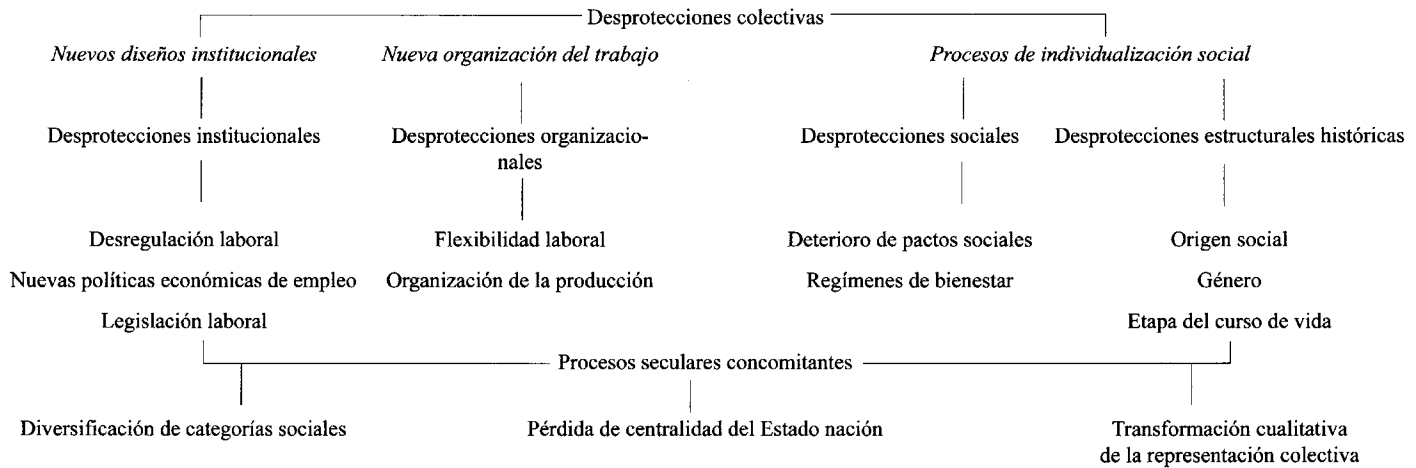
Por ende, las responsabilidades sociales frente a los nuevos riesgos también se transformarían y cambiarían de interlocutores: la nueva figura central de las políticas sociales sería ahora el “beneficiario” o el “elegible”. En vez de dotar a los trabajadores con medios duraderos para evitar la dependencia económica, la política social se encaminaría a resolver problemas de tránsito o de corto plazo durante el curso de vida de los individuos (Roberts, 1997; Marshall y Mueller, 2003).

De allí que, a diferencia del modelo de acumulación previo donde los riesgos del mundo del trabajo se definían a partir de principios de solidaridad (Rosanvallon, 1995) o de previsión social (Castel, 2004; Ewald, 1999) —así sea tanto corporativa como selectivamente— y cuya protección devenía en derecho, en la actualidad los nuevos riesgos sociales operarían en el mercado de trabajo como una especie de inseguridad existencial (normal y aceptable), externa al propio sistema social, y —en cuanto tal— tendería a exigir una mayor responsabilidad individual como si fuera un atributo del comportamiento, más que un rasgo estructural (Rosanvallon, 1995).

A pesar del predominio que este discurso político ha ejercido entre los tomadores de decisiones, en algunos sectores de la academia, en los programas sociales y —en general— en las políticas activas del mercado de trabajo, las posiciones más estructuralistas de los teóricos del trabajo han intentado dar cuenta de que —en realidad— los nuevos riesgos sociales (lejos de asumirse como aleatorios, individuales o privados) son generados y producidos por una acumulación de desprotecciones colectivas. En ese sentido, las amenazas constantes provenientes de los nuevos diseños institucionales, la nueva organización del trabajo y el mayor e intensivo proceso de individualización social, son las fuentes principales de incertidumbre e inestabilidad en los mercados laborales actuales (Sverke y Hellgren, 2002; Fukuda-Parr, 2003).

ESQUEMA 1

FUENTES DE OCURRENCIA DE LOS NUEVOS RIESGOS SOCIALES



FUENTE: elaboración propia.

Como se intenta sintetizar en el siguiente esquema (1), este cúmulo de desprotecciones proviene —por un lado— de la *desprotección institucional* que suponen en la actualidad la desregulación laboral, las nuevas políticas económicas de empleo, y la legislación del trabajo.²¹ En segundo lugar, la *desprotección organizacional* que traen consigo los nuevos mecanismos de flexibilidad de la organización de la producción en el mundo del trabajo. En tercer lugar, la *desprotección social* que se generaría a partir del deterioro de los pactos de gestión y redistribución de los riesgos (básicamente, los cambios internos en la regulación de los regímenes de bienestar). Finalmente, en cuarto lugar, persistiría la *desprotección histórica estructural* que generaría la pertenencia a un determinado sector social, a un cierto nivel educativo, a la construcción de género que subyace a la segregación ocupacional, a las características familiares y de los hogares, o a la transición por una determinada etapa del curso de vida.

A su vez, habría tres grandes procesos relacionados con esta acumulación de desprotecciones que —en conjunto— configuran la génesis de los nuevos riesgos sociales: la diversificación de las categorías sociales, la pérdida de centralidad del Estado nación, y la transformación cualitativa de la representación colectiva (Pérez Sáinz y Mora-Salas, 2004). Respecto del primer proceso, la diversificación de categorías sociales está directamente relacionada con el aumento de desigualdades dinámicas e individuales en el mundo del trabajo.

Si aun con fragilidades había sido posible la concretización y el mantenimiento de convenciones colectivas en el modelo previo, ello se debió —en parte— a la relativa homogeneidad de las categorías sociales, incluso para identificar a los marginados, los informales o los excluidos. En la actualidad —en cambio— pueden encontrarse procesos de inclusión precaria, de vulnerabilidad, de inestabilidad intermitente, de integración excluyente (Bayón, 2015), que vuelven mucho más complejo el mapa de las categorías sociales y la ubicación “estructural” de las posiciones de clase de los trabajadores.

En lo que respecta al segundo proceso, la centralidad del Estado había sido decisiva no sólo para delimitar las oportunidades de relación entre capital y

²¹ Para una mayor comprensión de este tipo de desprotecciones institucionales, véase el siguiente capítulo del presente libro.

trabajo, sino para actuar como referente simbólico de la vinculación entre las partes. En ese sentido, la pérdida de dicha centralidad ha significado la proliferación de una gran pluralidad de interlocutores transnacionales para redefinir el vínculo entre capital y trabajo: empresas globales, corporativos internacionales, trabajadores migrantes, han multiplicado las arenas de transacción, donde el Estado actúa *de facto* como un actor más, muchas veces sin voz ni voto en las negociaciones colectivas.

Finalmente —en lo tocante al tercer punto—, en el pasado, los principios de protección provenientes de categorías sociales relativamente homogéneas y del rol del Estado como garante de la regulación del mercado de trabajo, se condensaron en colectividades uniformes con relativa capacidad de presión que colocaban la seguridad y la estabilidad en el puesto de trabajo como un derecho social exigible de cumplimiento y protección. El debilitamiento del papel desempeñado por los sindicatos y las organizaciones de trabajadores junto con el desmoronamiento del rol histórico del Estado en la negociación colectiva, descentraron las posibilidades de seguridad laboral. El triángulo clásico que había permitido a los analistas describir con tanta precisión la relación entre las tres “fuerzas básicas” de la sociedad: trabajadores, empresarios, Estado (Pérez Sáinz, 1999; De la Garza, 2000; Bensusán Areous, 2006), se habría convertido, finalmente, en una especie de nudo de Borromeo más inasible de interpretar.

El desvanecimiento de estos compromisos sociales, que unificaban los riesgos sociales espacial y temporalmente, genera un cambio de sentido que los vuelve más complejos de localizar en la medida en que se habría perdido su carácter unificador (es decir, su capacidad para regular socialmente comportamientos particulares) por medio de un discurso político que aboga por su privatización e individualización. Los sentimientos de culpa que experimentan los trabajadores cuando se quedan sin trabajo, la internalización de la responsabilidad individual como explicación generalizada sobre la incertidumbre en el empleo, son aspectos que “resurgen” en el mundo del trabajo, de manera institucionalizada y, ciertamente, con gran eficacia colectiva. Es allí donde radicaría buena parte de la “nueva cuestión social” (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 1999).

Los nuevos riesgos sociales forman parte activa de esta nueva cuestión social en cuanto encierran procesos de individualización y privatización de

aspectos que habían sido históricamente sociales (y colectivos) y que acentúan las percepciones de riesgo como un problema particular e individual. Este proceso de individualización de los riesgos en el mundo del trabajo es lo que explica que en contextos donde la inestabilidad laboral se vive de manera extendida, se generen ambientes sociales que reproducen una cultura del riesgo y una gran tolerancia a los mismos, donde ellos se manejan con una gran carga individual de la culpa, se asumen individualmente y lo único que se alcanza a compartir con el otro son experiencias narrativas de frustración personal (Wilson, 1997).

Estas transformaciones seculares que indican el tránsito de protecciones colectivas a internalizaciones individuales de los riesgos sociales, suponen una profunda erosión no sólo de la solidaridad social que cimentaba buena parte de las sociedades modernas, sino la de un orden moralmente vinculante con el trabajo que —mediante racionalidades instrumentales— producía cursos de vida relativamente controlables y realidades subjetivas que habilitaban para la acción a partir de pautas sociales establecidas institucionalmente (Castel, 2004; Rosanvallon, 1995; Sennet, 2000; Knorr-Cetina, 1994, en Alexander, 2000). Dicho en otros términos, las transformaciones en el modelo de acumulación y la erosión de los pactos sociales de las últimas décadas, implicaron no sólo crisis económicas y enormes procesos de pauperización social para muchos trabajadores, sino también dilemas éticos, ideológicos y morales, en la medida en que la emergencia de los nuevos riesgos sociales cuestiona los principios mismos de la organización de la solidaridad social, el compromiso de clase y el fracaso de la ciudadanización proveniente del trabajo (Fitoussi y Rosanvallon, 1997).

V. LOS NUEVOS RIESGOS SOCIALES Y LA INSEGURIDAD EN EL MUNDO DEL TRABAJO: HACIA UNA DEFINICIÓN OPERATIVA

Una vez establecidas las principales coordenadas que permiten limitar los orígenes constitutivos de los nuevos riesgos sociales, es preciso avanzar hacia su definición operativa con el fin de acercarnos a su observación en el campo laboral. En ese sentido, dar cuenta de los nuevos procesos de riesgo social en el mundo del trabajo implica reubicarlos en una dinámica de

desestabilización de las trayectorias laborales donde el resultado final es la amenaza permanente de la independencia social. Los nuevos riesgos sociales constituyen un proceso, más que una condición determinada, que puede visualizarse a partir de trayectorias laborales marcadas por rupturas, desfases, interrupciones; o, como bien lo establece Bayón (2015), por desventajas que se acumulan durante la experiencia biográfica de los trabajadores.

Garantizar la independencia social que —por definición— ofrece el trabajo, significaba que la probabilidad de desempleo fuera pequeña, que los ingresos no sólo fueran suficientes sino también regulares y estables, que la jornada laboral cumpliera las horas socialmente aceptables y que estuvieran distribuidas de manera regular, o que la rotación y movilidad en el mercado de trabajo pudiera darse en condiciones de protección sin que trajera consigo una pérdida en la estabilidad de los recursos de cada trabajador.²² Ése es, finalmente, el problema que se trataría de objetivar a partir del concepto de *nuevos riesgos sociales* en el mundo del trabajo.

Así como las actuales no son sociedades (ni mercados laborales) que se puedan aprehender desde categorías únicas o exclusivamente habituales (o las dos), es claro que no todo disfuncionamiento del mercado laboral haría referencia a la problemática de los riesgos sino aquellos procesos específicos que estuvieran relacionados con *la regularidad de la inestabilidad* de condiciones laborales adecuadas para la sobrevivencia y la satisfacción de los trabajadores y que —en cuanto tales— pondrían *en riesgo* no sólo las dimensiones materiales y simbólicas de su existencia sino también las posibilidades de construcción de expectativas futuras, en la medida en que comprometerían la capacidad individual para asegurar su independencia social. La experiencia de los nuevos riesgos sociales no radicaría en la probabilidad de ocurrencia de un daño (como suele definirse en términos sociológicos clásicos al riesgo) sino en la condición actualizada de una situación social que afectaría de manera prospectiva la vida de los individuos (porque, básicamente, el daño ya ocurrió).

²² De hecho, varios estudios han dado cuenta de que la movilidad de los ingresos y su falta de regularidad es, en la actualidad, un rasgo mucho más extendido que la insuficiencia de los salarios o que la propia movilidad laboral entre los trabajadores (DiPetre, 2002).

A partir de esa definición, los principales componentes de los riesgos sociales deberían operacionalizarse en algunos indicadores observables que permitieran pautar la conexión entre los cambios mencionados en el apartado anterior y las condiciones de trabajo (véase el esquema 2). En ese sentido, el concepto operativo de *riesgo* encuentra su núcleo duro en la regularidad de la inestabilidad de condiciones laborales a lo largo de la trayectoria de los trabajadores identificables en, al menos, cuatro dimensiones básicas:

1. La dimensión de la (in)estabilidad: desocupación, movilidad y rotación laboral;
2. La dimensión de los recursos (insuficientes): nivel y regularidad de los ingresos;
3. La dimensión de la (des)protección: protecciones sociales para la población asalariada y no asalariada;
4. La dimensión de la (in)seguridad social: prestaciones y contrato de trabajo.

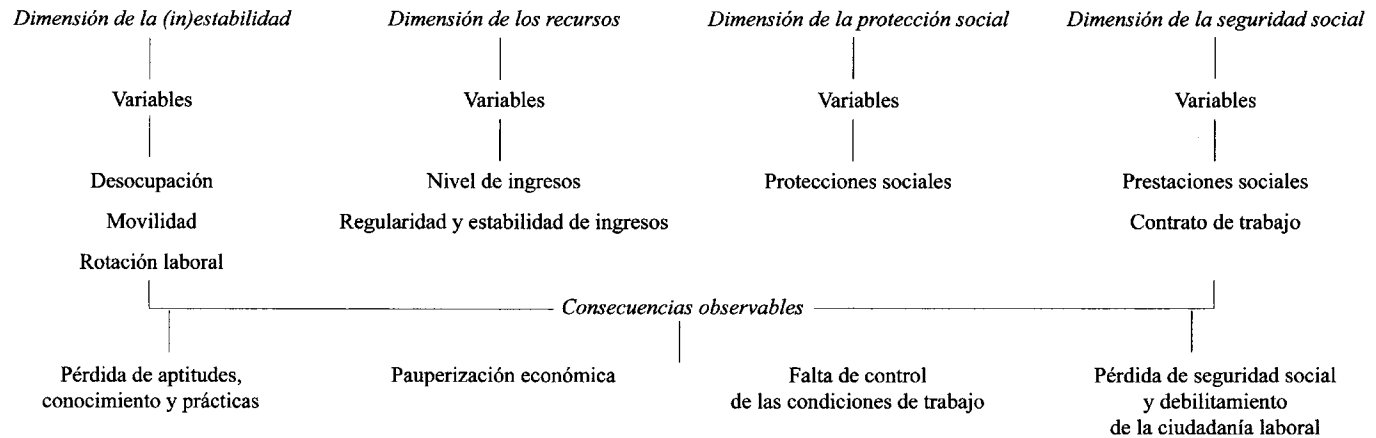
La primera de las dimensiones alude no sólo a la posibilidad de perder el trabajo (o de no tenerlo) sino también a las implicaciones de ese tránsito por la desocupación que supone pérdidas de aptitudes, conocimientos y prácticas que influirían en las siguientes transiciones laborales; la segunda, a posibles procesos de pauperización económica; la tercera, a la falta de control de las condiciones de trabajo; y la cuarta, a la seguridad social relacionada con los derechos laborales. Esta definición operativa supone una versión amplia del concepto de *riesgos*, en la medida en que abarcaría a la población asalariada y no asalariada, así como indicadores que irían más allá de la legislación laboral (que son los que suelen utilizar los estudios sobre precariedad e informalidad).²³

²³ En ese sentido, el concepto de *nuevos riesgos sociales* amplía y complementa la mirada ofrecida por los estudios sobre precariedad o informalidad en la región. Además, la posibilidad de obtener indicadores para la población asalariada y no asalariada, también supone una ventaja relativa del concepto en la medida en que ambos grupos de trabajadores suelen estudiarse de manera separada en los estudios laborales más clásicos.

ESQUEMA 2

DEFINICIÓN OPERATIVA DE LOS NUEVOS RIESGOS SOCIALES

REGULARIDAD DE LA INESTABILIDAD DE CONDICIONES LABORALES A LO LARGO DE LAS TRAYECTORIAS DE LOS TRABAJADORES



FUENTE: Elaboración propia.

Desde una perspectiva metodológica, observar la regularidad de la inestabilidad de las condiciones laborales a lo largo de una trayectoria, agregaría una nueva dimensión a las mediciones clásicas y transversales sobre las características del mercado del trabajo mediante —sin embargo— indicadores típicos y estandarizados; ello muestra cómo las mismas medidas podrían dar cuenta y explicar situaciones distintas, según el lugar de observación en que se posicionen. La acumulación de estas desventajas (Dannefer, 2009) a lo largo de las trayectorias produciría distintas experiencias de riesgo social, a partir de las diversas combinaciones entre cada una de dichas dimensiones en el transcurso del tiempo.²⁴ Por medio de esta definición operativa, el concepto de *riesgos sociales* permitiría —entonces— dar cuenta de condiciones de trabajo relacionadas con la regularidad y persistencia de la inestabilidad en las trayectorias biográficas.

Una vez construida la definición operativa de *riesgo*, es necesario delimitar su naturaleza constitutiva en la medida en que allí reside su novedad en cuanto fenómeno social. En ese sentido, tres rasgos caracterizan los nuevos riesgos sociales en el mundo del trabajo: su localización histórica, su extensión y su temporalidad.

En lo que respecta a la localización histórica del problema, el plano en el cual se desarrollan estos procesos persistentes de inestabilidad laboral estaría demarcado tanto por la globalización como por el nuevo modelo de acumulación vinculado con la desregulación y la flexibilidad laboral. Como se indicó en el apartado anterior, es en este momento histórico cuando se produce una mayor variedad de fuentes para la regularidad de inestabilidades a lo largo del curso de vida. Una de las principales características de estos tiempos en el mundo del trabajo consiste en que los riesgos sociales pueden adquirir una dimensión estructural y duradera como atributo específico del mercado de trabajo.

²⁴ Como lo recuerda Bayón (2015), el concepto de *desventajas acumuladas* lo acuña Merton en su trabajo sobre la estratificación de las carreras científicas, para hacer referencia a procesos en los que se articulan múltiples dimensiones durante las trayectorias biográficas, las cuales tienden a incrementar la desigualdad en el curso de vida de los trabajadores en la medida en que las nuevas (y desventajosas) condiciones de trabajo de los individuos, se van entrelazando con desigualdades previas.

En ese sentido, “lo nuevo” sería el aumento y la extensión de una pauperización estable y duradera que se organiza a lo largo de las trayectorias vitales, y se constituye como rasgo estructural de los mercados de trabajo contemporáneos, donde su desregulación actual significa también la desregulación del curso de vida de muchos trabajadores. Es en el contexto de este modelo globalizado que se puede enmarcar el aumento generalizado de la incertidumbre desde la perspectiva económica, pero también desde el prisma social.

Deterioro de las condiciones laborales, reformas estructurales, transformación de los modelos de regulación laboral y reestructuración productiva, constituirían los marcos históricos articuladores de una era en la que la inseguridad se ha intensificado y las formas que asume el trabajo en la vida de los trabajadores resultan profundamente cambiantes y ambivalentes. Los nuevos riesgos sociales no son un fenómeno circunscrito a América Latina ni a su modelo de desarrollo, aunque —bajo su condición periférica— puede asumir formas específicas. La heterogeneidad productiva (estructural) propia o característica de la región latinoamericana se reconstituye (y se descentra) en el actual modelo de acumulación, en el cual los procesos de riesgo en el mundo del trabajo constituyen una nueva manifestación de su reproducción.

Entonces, desde su localización histórica, un estudio sobre la regularidad de la inestabilidad en las trayectorias laborales cobra importancia en la medida en que deviene una característica estructural y persistente de los mercados laborales actuales. Distintas perspectivas sociológicas coinciden en la existencia de transformaciones sociales, culturales y económicas como punto de partida para analizar los problemas de riesgo como novedad (e innovación) social. Posiblemente, un común denominador de estas corrientes sea el reconocimiento de que dichas transformaciones constituyen el producto no de una crisis (o de la lucha de clases) sino que son parte funcional del cambio social (Beck, 1998).

En definitiva, el soporte temporal de la expansión de los riesgos en el mercado de trabajo es un particular momento histórico que se adjudicaría una especie de familiaridad con la transformación social. El cambio se da pero no se percibe; la inseguridad no se desea pero se naturaliza; la incertidumbre, en definitiva, ocurre sin ser desastre histórico (Sennet, 2000). Es esa “funcionalidad” lo que vuelve problemática las situaciones de riesgo en

el mercado de trabajo, en la medida en que las posibilidades tanto de cambio como de transformación social serían escasas y ciertamente débiles.

Respecto de la extensión de los nuevos riesgos sociales, se trata de un fenómeno que atraviesa los diversos sectores de la estructura ocupacional que extiende, diversificándolos, los problemas de precariedad e informalidad en la región. El aumento de los riesgos —en cuanto regularidad sostenida de las diversas inestabilidades en las condiciones de trabajo— no es sólo (o no es más) una característica de los socialmente excluidos, sino que se observaría también incrustado en sectores históricamente incluidos a partir de una mayor generalización del desempleo y de la flexibilidad.

A partir de dicha extensión, los riesgos del mundo del trabajo adquirirían una función económica importante en la medida en que la mayor diversificación y fragmentación de situaciones de inestabilidad permitiría una mayor adecuación de la mano de obra a una demanda mercantil más heterogénea, móvil e imprevisible. Esta extensión de las condiciones de inestabilidad en el trabajo exige la necesidad de observar la realidad extremadamente heterogénea que la noción de *riesgo* encubre. Identificar las regularidades de lo transitorio e inestable de las trayectorias laborales extiende el problema (cualitativamente) allende los vulnerables o los marginales, los niveles de pobreza o de la informalidad.

La extensión de dominio que asumen los nuevos riesgos sociales no sólo aplicaría a que, en este momento histórico, las posibilidades de experimentar trayectorias laborales inseguras son más elevadas para la mayoría de los participantes del sistema económico, sino también a que los criterios de selectividad social para dicha diferenciación resultan más indeterminados. Si bien los orígenes sociales de los trabajadores —por ejemplo— siguen teniendo un peso específico en el condicionamiento de estos procesos y trayectorias, la fuerza de su determinación deviene bastante difusa, imprecisa o —al menos— descentrada.

Ello supone una nueva complejidad analítica que dificulta definir categorías sociales exhaustivas y excluyentes. En esos términos, la interpretación de la situación social deviene más ambigua porque la individualización tiende a producir nuevas diferenciaciones inclusivas, con lo cual se crean formas particularizadas de desigualdad social que se superponen a las estructurales.

Frente a los nuevos riesgos, las tipologías sociales se temporalizan, y las categorías pueden devenir —de hecho— en fases distintas en una sola vida (Lash y Urry, 1998). Más que de segmentos sociales, los nuevos riesgos dan cuenta de segmentos temporales en las trayectorias de los trabajadores, las cuales indicarían su propia pluralidad: las transiciones de la formalidad a la informalidad, de la precariedad a la no precariedad, del desempleo al trabajo asalariado, se pueden encontrar en una misma trayectoria de manera, ciertamente, intermitente. Esto es, las posibilidades de diversas experiencias de riesgo en el mundo del trabajo se amplían, pero —a su vez— se reduciría su carácter totalizador o inconmensurable en una sola vida.

Dada esta nueva extensión de los riesgos en el mundo del trabajo, tiene más utilidad heurística dar cuenta de trayectorias laborales a partir de la variabilidad temporal del curso de vida, que de grupos incrustados ocupacional y económicamente en categorías que ya no los definen con precisión. Como bien señala Rosanvallon (1995), no tendría demasiado sentido identificar a los “en riesgo” como categoría social en la medida en que éste no es un concepto categorial sino un proceso temporal que supone rupturas y discontinuidades, desagregando características sociales y conglomerando nuevas desigualdades.²⁵

El tercer rasgo característico de los nuevos riesgos sociales es su dimensión temporal. Los problemas de riesgo en el mundo del trabajo están relacionados con trayectorias inestables, erráticas; con trabajadores que transitan entre diferentes y múltiples empleos, la mayoría de corta duración o con agudos episodios de desocupación en el medio. Ello implica un alto nivel de rotación entre la ocupación y la desocupación, una gran variabilidad temporal de los ingresos y las protecciones sociales; pero, sobre todo, una persistente inestabilidad de los recursos provenientes de las condiciones de

²⁵ En la actualidad, tiene lugar un interesante debate sobre la conformación de los trabajadores precarios como una nueva clase social. Mientras, para algunos autores, el precariado constituye un grupo específico con características autodefinidas en términos de clase que configurarían a un nuevo sujeto social (Standing, 2011), para otros, los inseguros no constituirían una fuerza social en la medida en que “[...] no movilizan recursos, no conforman un nuevo proletariado, no tienen intereses en común ni son una clase objetiva. Los inseguros son una no clase, son irrepresentables que sólo indican una falla” (Rosanvallon, 1995).

trabajo, lo cual genera marcadas y graves dificultades para estructurar el tiempo individual con los ritmos sociales generales de la sociedad (Beriain, 2008).

Pensar lo social desde lo temporal —siguiendo a Durkheim—, supone referirse inevitablemente a un determinado ritmo pautado, a ciertas regularidades temporales del conjunto de actividades sociales que los individuos realizan (Beriain, 2008). Los parámetros sociales para definir dichas regularidades temporales pueden variar de sociedad en sociedad y —sobre todo— pueden cambiar en el transcurso del tiempo. En cualquier caso, las instituciones sociales —al definir materialmente estas regularidades en el curso de vida— generan mecanismos para que la biografía individual resulte más o menos continua y coherente, lo cual da lugar a una tendencia “evolutiva” integradora y segmentada a la vez (Mayer y Schoepflin, 1989; Kohli, 1986).

De hecho, ha sido el sistema político —por medio del Estado— el que ha actuado históricamente como mecanismo de individualización mediante dichas distinciones de roles institucionales y temporales (Luckmann, 1975): la tripartición de la vida entre familia, escuela y trabajo, por un lado, y entrenamiento para el trabajo, trabajo activo y retiro, por el otro (Kohli, *Op. cit.*), conforman las principales transiciones temporales y normativas de este modelo de individualización social (Gauchet, 2003).

Cuando dichas instituciones pierden capacidad reguladora para estructurar el tiempo biográfico, las trayectorias laborales se diversifican, se pluralizan (particularizándose); se agencian de su propia prospectiva y se vuelven más ilegibles desde esas pautas institucionales clásicas, en la medida en que tanto el orden como la consecución de los eventos devienen más indeterminados. Dicho en otros términos: en situaciones de riesgo este patrón normativo del tiempo biográfico no sería tan fácilmente asimilable en la medida en que éste se redistribuye mediante fragmentaciones abruptas en la biografía de los trabajadores (Mills, 2004; Mayer, 2004a).

El tiempo social —cuando el riesgo lo interpela— perdería su capacidad reguladora para guiar de manera coherente las trayectorias laborales. Los trabajadores que experimentan procesos profundos de inseguridad construyen una noción de tiempo desarticulada, y ello impide la posibilidad de

narraciones duraderas que desde la subjetividad den contenido a la propia trayectoria (Sennet, 2000; Beriain, 2008).

La inestabilidad de las trayectorias biográficas desincentiva una construcción rutinaria del trabajo, que es lo que le da sentido al tiempo (“sentido” como forma o modalidad de percibir la experiencia)²⁶ (Giddens, 1996), y las experiencias laborales devienen temporalmente amorfas. Por un lado, porque las situaciones de riesgo pueden —con facilidad— negar o inhibir una organización coherente del presente en función de referencias sociales estables (Lash, 1997);²⁷ y, por otro lado, porque pueden interrumpir el enlace cotidiano entre el mundo social y el trabajador (Wilson, 1997; Cohen y Méndez, 2000): estar desocupado, pasar de un empleo a otro, tener turnos rotativos de trabajo, son eventos que contribuirían a vaciar de contenido específico el tiempo cronológico, lo cual genera enormes posibilidades para un tipo de interacción social que concibe el tiempo como “sin sentido” (Lash, 1997).

Por eso, para algunos autores (Giddens, *Op. cit.*) todo lo que no puede ser rutinizado (en este caso, el trabajo) generaría angustia, miedo o una sensación de inseguridad cuasiexistencial, producto del desarraigo temporal de los individuos con estas estructuras de sentido.

En cualquier caso, si los nuevos riesgos sociales se definen como la regularidad de un conjunto de inestabilidades en el mundo del trabajo, ello contiene nociones temporales de diversa índole: estabilidad, coherencia, continuidad, integración, estandarización, regularidad, ritmo, constancia, orden, duración, intervalos, secuencias, sincronización. Todas estas referencias aluden a una compleja relación entre riesgo y temporalidad que puede rescatarse metodológicamente desde una perspectiva de curso de vida que tenga en cuenta trayectorias y transiciones laborales, más que estados o posiciones

²⁶ Ya sea en términos positivos, porque la rutina reduce incertidumbre y permite una narrativa (Giddens); o en términos negativos, donde la rutina simplemente esclaviza (Lash). La primera concepción proviene de la escuela de Diderot; la segunda, de Adam Smith (véase Sennet, 2000).

²⁷ Por “referencias sociales estables” se entiende categorías preestablecidas o determinadas que actúen como marcos de referencia para el actuar (el empleo asalariado, continuo, de tiempo completo, con contrato fijo, en un espacio diferente del familiar, regido jurídicamente. . .) (Lash, 1997).

determinadas en el mercado de trabajo. La imbricación de temporalidades otorga una gran consistencia heurística a esta herramienta en la medida en que supone miradas exclusivamente longitudinales y diacrónicas a los procesos que estudia (Mayer, 2004a).

Una última consideración debe realizarse en relación con la temporalidad de los riesgos sociales. La recomposición temporal que exige la observación de patrones de irregularidad e inestabilidad en las trayectorias laborales trae consigo una tensión metodológica y normativa: la inexistencia de estándares mínimos que, generalmente, las sociedades fijan para regular la vida laboral. Es decir, hay umbrales de ingresos, normas que regulan la protección social y los contratos de trabajo o jornadas laborales, mas no se dispone de criterios mínimos (ni derechos laborales específicos) socialmente reconocidos (ni metodológicamente admitidos) para determinar (calcular) cuánta movilidad, cuántas transiciones ocupacionales, cuánta rotación es capaz de soportar un individuo en su vida para considerar su trabajo o su trayectoria laboral como insegura o inestable. De allí que sea necesario indagar qué piensan los propios trabajadores al respecto.

VI. LAS PRODUCCIONES LÓGICAS DE LOS NUEVOS RIESGOS SOCIALES

Las preguntas que restan por responder para dar cuenta de un modelo analítico circunscrito a la problemática de los nuevos riesgos son las siguientes: ¿Cuáles son sus impactos? ¿Qué resultados producen? ¿Cuáles son sus consecuencias lógicas? Para conocer esta última parte del esquema interpretativo de la configuración de los nuevos riesgos sociales, habría que tener en cuenta al menos cinco dimensiones analíticas.

El impacto de los nuevos riesgos sociales en el curso de vida de los trabajadores se puede leer —en primer lugar— desde la perspectiva del bienestar, en cuanto afecta la vida material de los trabajadores y modifica las prácticas usuales de sus hogares. Un clima generalizado de incertidumbre laboral en los hogares implica desconocer el monto, la intensidad y la regularidad de los recursos con los que contarían sus miembros en lo inmediato, pero también en las posibilidades de proyección a largo plazo.

Además, la pérdida de ingresos que genera y regenera la regularidad de la inestabilidad laboral a lo largo de las trayectorias repercute en el bienestar material en la medida en que disminuyen las posibilidades de recuperar dichos ingresos en el largo plazo y porque aumenta la probabilidad de aceptar empleos con niveles de remuneración (y protección) menores que los obtenidos hasta el momento de la pérdida (Banco Interamericano de Desarrollo, 2004).

La segunda dimensión importante en relación con las consecuencias de los nuevos riesgos sociales, está dada por el vínculo entre experiencias y expectativas que tienen los trabajadores. La inestabilidad permanente a lo largo de las trayectorias laborales afecta los proyectos de vida, tanto individuales como familiares, aumentando la dificultad para prever el flujo futuro de los recursos y lograr un mínimo de organización de la vida.

Las expectativas cumplen en general una función básica sobre los trabajadores: intentan orientar el sentido del obrar frente a las contingencias del mundo del trabajo. Es decir, permiten seleccionar y tomar decisiones a lo largo de la trayectoria laboral en referencia con identidades relativamente estables: una determinada profesión, ciertos pares y grupos de referencia, valores económicos específicos, normas de comportamiento preestablecidas. . .

En situaciones de riesgo, cuando las expectativas se dirigen hacia algo que es previsiblemente incierto (como el trabajo), los trabajadores experimentarían ciertas decepciones frente a las cuales las sociedades generan —a su vez— posibilidades de recuperación: adaptarlas a la realidad o simplemente detenerlas, suspenderlas (Luhmann, en Corsi, Esposito y Baraldi, 1996). En el primer caso, el trabajador aprende e incorpora su decepción como parte activa de la vida; en el segundo, simplemente distingue lo que sucede de lo que podría acontecer (*Ibid.*).

Independientemente de las formas, lo cierto es que para poder desplazarse y proyectarse en el futuro, habría que disponer de un mínimo de seguridad en el presente (Castel, 2010). En ausencia de certezas en la actualidad, las expectativas futuras carecen de un fundamento temporal desde donde emerger. Dicho en otros términos, cuando los individuos se enfrentan a situaciones de inseguridad en el trabajo, las posibilidades de continuidad entre experiencia y expectativa se fragilizan en la medida en que el futuro se convierte en una proyección de amenazas (Beck, 1996; Giddens, 1996). Esta ruptura entre

experiencia y expectativa ocasionaría a su vez que la narrativa individual se vuelva emocionalmente ilegible (Sennet, 2000) y socialmente indiferente.

Al mismo tiempo, ello generaría un estado de desorden que acrecentaría la incertidumbre y generaría lo que Castells (1995) denomina “movimientos ambiguos laterales”; es decir, un desplazamiento social netamente horizontal de los trabajadores entre una experiencia laboral y otra, sin que medien entre ellas aspiraciones o soportes emocionales de cambio o transformación. Transitar de un empleo a otro, o vivir en “búsqueda” permanente, impone una improvisación constante de los trabajadores, así como la necesidad de estar todo el tiempo “saliéndose de libreto” (Tilly, 2000), no sólo para hacer frente al riesgo a nivel personal, sino también para intentar fijar su comportamiento en función de las exigencias de los grupos de referencia, familiares o sociales.

Los riesgos en el mundo del trabajo complejizan no sólo el vínculo entre experiencias y expectativas a nivel individual sino que también pueden causar una desafiliación respecto de las expectativas sociales (o a lo que se esperaría de uno). Las expectativas no se construyen en un aislamiento psicológico sino en función de dinámicas sociales específicas y de los imperativos normativos que emanan de tales dinámicas (Luhmann, *Op. cit.*).

Cuando las exigencias del mundo del trabajo se diversifican (hay que ser exitoso, pero también hay que disfrutar del trabajo, pero además hay que estar actualizado, pero asimismo hay que vivir fuera del trabajo) y poco tienen que ver con lo que se hace cotidianamente, las interacciones con él se vuelven más costosas, más ininteligibles: aceptar trabajos aunque no sean bien pagados, ponerse la camiseta de la empresa aun en la explotación, asistir a “cualquier tipo” de capacitación laboral, o ser estigmatizado porque “acá no trabaja el que no quiere”, son sólo algunos ejemplos de estas expectativas sociales que a la postre devienen en exigencias coercitivas para quienes enfrentan situaciones de riesgo en el mercado laboral.

Las experiencias de riesgo pueden generar, así, una pérdida de confianza (en uno mismo, en los demás, en el mundo del trabajo) que reduce las expectativas sobre el futuro y (como compensación a esta falta de control entre lo que se es y lo que se debería ser) la satisfacción queda enmarcada exclusivamente en el presente (Beynon y Blackburn, 1972; Nolan, 2005). Mediante una costosa adaptación, la subjetividad se pauperiza y renuncia a satisfacciones futuras como respuesta selectiva a la pauperización organizacional del

mercado (Drake, 2001). Desde la teoría de la estructuración cultural, ello se explicaría mediante una búsqueda de coherencia (vía inmunidad subjetiva, Douglas, 1996) que a su vez supone un alto grado de reflexividad por parte de los trabajadores (Sennet, 2000; Feldman, 1985; Nolan, 2005).

Ahora bien, ¿qué consecuencias sociales supone la ausencia de proyección en el futuro o este acotamiento entre experiencias y expectativas en situaciones de riesgo? Cuando los trabajadores se encuentran inmersos en trayectorias laborales riesgosas, al no permitir una fijación cotidiana que dé sentido de control a la biografía (Beck y Willms, 2003), la respuesta necesaria es la adaptación y el autoajuste permanente que terminarían por pautar una especie de cultura del riesgo. Lo que se pone socialmente en juego cuando las expectativas no son estables en el tiempo ni existe la posibilidad de reflexionar a largo plazo, en definitiva es la independencia social de Castel, la autonomía individual de Beck, la seguridad ontológica de Giddens, el “darse cuenta” biográfico de Bertaux y Kohli (1984), como elementos constitutivos de lo social.

En un ambiente de movilidad y rotación permanente, los nuevos riesgos del trabajo devienen un mecanismo de asimilación y terminan internalizándose como conciencia práctica para el obrar que se problematiza (porque el individuo es reflexivo) pero que no se redistribuye fácilmente. En ese sentido, el obrar debe reestructurarse sobre nuevas formas individuales a partir de una crítica permanente y revisada de uno mismo que terminaría reflejándose en la autoexigencia de reconstituirse cotidianamente como trabajador en una especie de presente continuo.

A su vez, el mercado de trabajo reafirma esta exigencia emocional presentista mediante la expectativa fantástica (construida socialmente) que supone la calificación permanente: hacer todos los cursos de capacitación posibles, engrosar constantemente el currículum personal y sobre todo vivir en un entrenamiento de por vida, por si algo acontece.

En tercer lugar, los procesos de riesgo en el mundo laboral repercuten directamente en la subjetividad de los trabajadores, aun entre los que cuentan con condiciones relativamente seguras de empleo y se autoobservan, empero, desde un lugar de desprotección. Ello es así porque las posibilidades del empleo presente no dejan de construirse a partir de filtros y alternativas originados en la experiencia previa (Franklin, 1998). De hecho, una larga

tradición de la sociología del trabajo ha subrayado la importancia del pasado para reconstruir el sentido profundo del trabajo en el presente (Warner y Lunt, 1941).

Las percepciones actuales que tienen los trabajadores sobre el mundo del trabajo se construirían desde una experiencia social pasada (Nolan, 2005) que se basa precisamente en las posibilidades de independencia social para la mayoría de los participantes en el mundo del trabajo. Cuando esas posibilidades quedan mermadas —por las desprotecciones generalizadas esgrimidas anteriormente— aun sin formar parte de la experiencia individual, el trabajo se percibe como incierto e inestable.

En ese sentido, lo que produciría percepciones de inseguridad o riesgo no es de hecho la desconfianza en el futuro o en el porvenir, sino que es *lo vivido en el pasado* lo que desorienta las expectativas futuras (Luhmann, 1998; Lash y Urry, 1998). En palabras de Touraine (1997), la incoherencia entre prácticas individuales y orientaciones generalizadas haría que muchos trabajadores aun en trabajos y puestos estables, percibieran un clima de incertidumbre generalizada. En ese sentido, la hipótesis que podría formularse es que las realidades virtuales del mundo del trabajo (las cuales todavía no ocurren; pueden no ocurrir) acarrearían graves efectos en las condiciones materiales y subjetivas del presente (Ewald, 1999).

Además de su repercusión en la vida material, en el vínculo entre experiencias y expectativas, así como en la subjetividad de los trabajadores, los nuevos riesgos del mundo del trabajo también producen un gran debilitamiento de la cohesión social, mediante un proceso de relajación de los lazos de integración y ciudadanía (Saraví, 2016). Así es no sólo porque cualquier nivel de inseguridad laboral deviene en una negación o un debilitamiento de la ciudadanía laboral (Pérez Sáinz, 1996) que reduce grados de autonomía y de capacidad para llevar a cabo ciertos planes de vida, sino porque la regularidad de la inestabilidad laboral a lo largo del curso de vida genera enormes dificultades para mantener el vínculo que los individuos seleccionan con la sociedad por medio del trabajo. El empleo se convertiría más en un deber individual que en un derecho social.

Esta especie de pérdida de poder individual frente al trabajo y, consecuentemente, de vulnerabilidad frente a la coerción social (De la Garza Toledo, 2000; Dieterlen, 2001) posibilita que el mercado pueda producir lo necesario

sin la inclusión plena de una amplia porción de trabajadores (De la Garza Toledo, *Op. cit.*). Los nuevos riesgos suponen así, una pérdida de control del trabajador sobre su trabajo que acarrea graves consecuencias para el conflicto laboral y la acción colectiva de la mano de obra (*Ibid.*):

La emergencia de trabajadores inestables, sin una clara inserción en la estructura productiva, contribuye a fortalecer mecanismos de atomización social y con ello el debilitamiento de voluntades colectivas capaces de protagonizar alternativas (Zemelman, 1993).

La situación de empobrecimiento generalizado que perciben los trabajadores entre sus pares impide que la frustración económica se canalice en agresión social (Cortés y Rubalcava, 1991).

La inseguridad con respecto al trabajo porta efectos anómicos en las personas, anomia que se alimenta además por la sistémica ampliación de propuestas de consumo difundidas a todos los sectores sociales y por la elevada visibilidad de las imágenes de afluencia de los estilos de vida de los estratos altos nacionales e internacionales (Filgueira, 2000).

En este nuevo contexto, la construcción de ciudadanía y las posibilidades de solidaridad social se orientan cada vez en menor medida por la estructura del empleo (Pérez Sáinz, 1999); de tal modo, se diversifica una pluralidad de entramados mediante los cuales los sujetos “pertenecen” al mundo social. Las situaciones de riesgo interrumpen las posibilidades de reciprocidad en el mundo del trabajo; no obligan al intercambio ni generan solidaridad, en parte por las altísimas exigencias que impone la individualización, pues parecería que los mercados laborales se observan a sí mismos sin responsables específicos. Si no hay atribuciones externas al riesgo, tampoco hay instituciones sociales que puedan hacerle frente.

Como bien lo establece Pérez Sáinz (1996), bajo la nueva lógica de acumulación, la seguridad laboral no interesa a nadie: no es una condición de competencia en el mercado, no es una preocupación de la cultura laboral. El Estado no la necesita como referente para articular legitimidades políticas y tampoco puede demandarla un trabajador, pauperizado en el poder que ejercía sobre su puesto y sus tareas de trabajo.

Finalmente, en quinto lugar, los nuevos riesgos sociales también repercuten en la configuración de nuevas (des)estructuraciones sociales; redefinen

posiciones, identidades, roles sociales y modifican el mapa de las desigualdades sociales. En ese sentido, a las desigualdades históricas entre trabajadores provenientes de distintos orígenes sociales, los problemas de riesgo en el mundo del trabajo agregarían nuevas modalidades de distinción social (más dinámicas) que operarían en el interior de categorías ocupacionales históricamente homogéneas.

Se trata de las llamadas “desigualdades intracategoriales”, que si bien siempre han existido, ya no serían transitorias o “normales” (como se sostenía en el pasado) y ello se debería, principalmente, a la heterogeneidad de situaciones de los agentes económicos y sociales.

Estas nuevas desigualdades transformarían *estructuralmente la estructura social* de la población trabajadora y cuestionarían principios de identidad que, históricamente, habían cohesionado las categorías sociales clásicas; por ejemplo, las desigualdades generadas entre trabajadores del mismo estatus ocupacional frente al desempleo (Mancini, 2015). En ese sentido, procesos relacionados con la individualización, la incertidumbre social, la prevalencia de estatus ocupacionales transitorios y efímeros, así como el desamparo colectivo de protecciones sociales tradicionales (Giddens, 1996; Beck, 1998; Bauman, 2008), constituirían nuevos mecanismos de desigualdad social individual que, no obstante —dado su origen estructural, su extensión y sus consecuencias—, trascenderían dicha dimensión individual y se colocarían en el plano de la reproducción social (Mancini, *Op. cit.*).

Dichas desigualdades dinámicas quedarían definidas por los límites de nuevas dualidades del mercado de trabajo; por ejemplo, la que se evidencia entre los trabajadores que cuentan con competencias permanentes (por su creatividad, adaptabilidad, polivalencia. . .) y los trabajadores periféricos que disponen de competencias y habilidades “clásicas” o desactualizadas.

Los riesgos del mundo del trabajo estarían generando nuevos procesos de categorización y de desigualdades dinámicas (o individuales) en la medida en que estarían “homogeneizando” categorías históricamente desiguales (asalariados precarios y no asalariados informales, por ejemplo) y estarían produciendo —al mismo tiempo— heterogeneidades dinámicas en el interior de categorías ocupacionales con relativa independencia de su posición social, es decir, tanto en grupos sociales históricamente asegurados (entre

profesionales ocupados y profesionales desocupados, por ejemplo) como en los menos favorecidos.

Mientras la heterogeneidad de los mercados laborales se ha complejizado, las fronteras de la inseguridad devienen menos nítidas (Pérez Sáinz, 1996), más ambiguas: se dibujan en intersecciones permanentes o en un proceso constante de transición de una categoría a otra (Freyssinet, 1984).

A las desigualdades dinámicas descritas, las situaciones de riesgo en el mundo del trabajo agregarían, además, otras nuevas desigualdades temporales. Estar en situaciones de inseguridad y riesgo puede corresponderse también con encontrarse fuera de sincronía con los ritmos de la sociedad (Berriain, 2008). Esto generaría una dificultad permanente para participar en organizaciones estructuradas (Presser, 1998; Mills, 2004) que reduciría las posibilidades de interacción social; ello conduciría, a su vez, a relaciones sociales más desestructuradas (Johnson, 1997) que, finalmente, se traducirían en mayores dificultades de inclusión para tales trabajadores.

Esto generaría lo que en la perspectiva de curso de vida se denomina “desigualdades sociales temporalizadas” (Berger, Steinmüller y Sopp, 1993; Marshall y Heinz, 2003). Tales dislocaciones temporales producidas por el riesgo en el mundo del trabajo generarían nuevos mecanismos de desigualdad que exigirían dispositivos morales diferentes o marcos normativos innovadores que aseguren el derecho a la discontinuidad de las trayectorias como parte integrante y no disruptiva del curso de vida (Castel, 2004; García Guzmán, 2006).

CONSIDERACIONES FINALES: HACIA UN MODELO INTERPRETATIVO DE LOS NUEVOS RIESGOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO

En este capítulo se ha procurado reconstruir —con intención operativa— un modelo analítico sobre los nuevos riesgos en el mundo del trabajo y el fenómeno de la inseguridad laboral en los mercados actuales. Para ello, se tuvieron en cuenta aspectos relacionados con su naturaleza constitutiva,

con las fuentes de su producción y con las consecuencias lógicas que puede acarrear su manifestación.²⁸

Bajo estas consideraciones, se definió el riesgo como la regularidad de inestabilidades en las condiciones de trabajo a lo largo del curso de vida y se demarcó su naturaleza constitutiva a partir de tres características novedosas: su localización histórica, su extensión y su temporalidad. Se argumentó que los riesgos del mundo del trabajo son un fenómeno vinculado con el nuevo modelo de acumulación y que en la actualidad se configuran como una característica estructural de los mercados laborales (localización histórica); que su extensión lógica abarca la totalidad de la estructura ocupacional y las distintas diferenciaciones o segmentaciones clásicas del mercado de trabajo (extensión); asimismo, que debido a que consiste en la regularidad de las inestabilidades, su aprehensión empírica exige una mirada longitudinal que incluya el estudio de trayectorias laborales a lo largo del curso de vida (temporalidad).

En lo que respecta a las fuentes que generan dichos procesos de inestabilidad en el mundo del trabajo, se definió un conjunto de desprotecciones como resultado de procesos históricos aún en gestación en nuestras sociedades: la desprotección institucional atribuida a la reestructuración productiva y las reformas estructurales del mercado laboral; la desprotección organizacional relacionada con las nuevas reglas de flexibilidad en la organización del trabajo y de la producción; la desprotección social producto de la erosión y transformaciones de los sistemas de protección y distribución de los riesgos;

²⁸ Esta tripartición analítica en la configuración de los riesgos sociales coincide con las diversas corrientes teóricas que, desde la sociología, han realizado aportaciones empíricas sobre tales fenómenos. En general, los enfoques marxistas (predominantes en América Latina) se orientan más hacia las fuentes de la inseguridad y el riesgo; predicen que los mercados laborales de los países en desarrollo serán los principales productores de inseguridad en la medida en que se trata de lugares donde las gerencias tienen mayor poder sobre los trabajadores. Por su parte, las perspectivas funcionalistas (de mayor alcance en Estados Unidos) se enfocan más al proceso de producción, donde se analizan las disfunciones en el diseño o en la gestión diaria de los centros de trabajo como parte constitutiva de la inseguridad laboral. Finalmente, ciertas aproximaciones fenomenológicas (especialmente en Europa) intentan comprender algunas de las implicaciones directas de los nuevos riesgos mediante las percepciones de los trabajadores y de las motivaciones que orientan sus acciones. Para un mayor ordenamiento de este estado del arte, véase Dwyer (2000).

así como la desprotección histórica que entraña el hecho de estar adscrito a determinadas categorías sociales en términos de origen social, educación, género o etapa del curso de vida.

Finalmente, desde sus implicaciones y consecuencia lógicas, los nuevos riesgos sociales repercuten al menos en cinco dimensiones específicas del curso de vida de los trabajadores: en su bienestar y condiciones materiales de existencia; en el vínculo que establecen entre experiencias y expectativas; en las percepciones, subjetividades y alternativas subjetivas de su porvenir; en las posibilidades de cohesión social en la medida en que es un factor de deterioro de los principios básicos de ciudadanía laboral; y finalmente, en la constitución de nuevas desigualdades dinámicas en el mundo del trabajo.

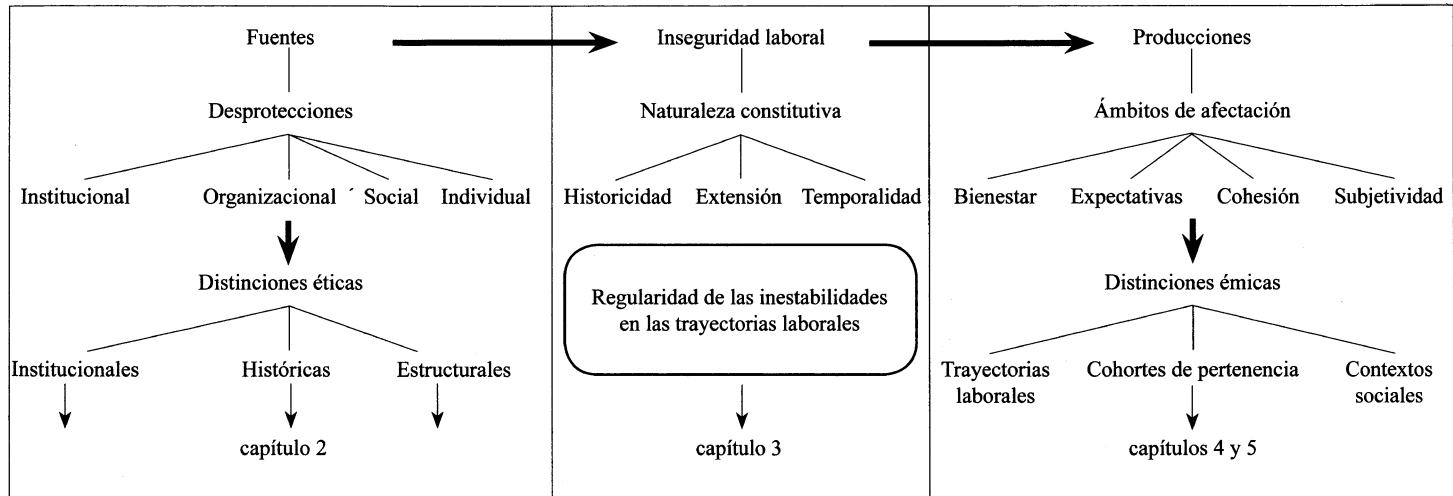
En conjunto, la indicación de estos ejes rectores para la problematización del riesgo permite diseñar un modelo de observación relativamente sencillo que —mediante sus relaciones— admite indagar sus particularidades empíricas a lo largo de la investigación.

Una vez establecido este modelo de observación, puede comprenderse con mayor facilidad el modelo hipotético que subyace a la presente obra. Como se señaló en la introducción, tal esquema resulta sumamente simple y parte de dos consideraciones: las maneras de experimentar el riesgo en el mundo del trabajo han cambiado; a su vez, dichas experiencias pueden distinguirse a partir de especificidades institucionales, organizacionales e individuales. Por lo tanto, se considera un análisis de cohortes que permita desentramar la hipótesis del cambio así como un análisis de contextos que admita acercarnos a la hipótesis de la diferenciación.

Respecto de la primera idea, se sostiene que las experiencias de riesgo han aumentado no sólo entre las cohortes más jóvenes sino también cuando se les compara con las demás en otros momentos históricos (dada la localización histórica del fenómeno). En segundo lugar, además de este incremento (cualitativo), se estaría asistiendo a una diversificación de experiencias de riesgo a lo largo de las trayectorias, en cuanto a que las características que lo nutren resultan cada vez más heterogéneas y ejercen diferentes pesos específicos (debido a la extensión del problema).

En cuanto a la segunda idea, se plantea que en sociedades (y mercados laborales) que presentan mayores grados de diferenciación y desigualdad social, los trabajadores experimentarían mayores procesos de riesgo en la

MODELO DE OBSERVACIÓN



FUENTE: Elaboración propia.

medida en que se observarían dinámicas más acentuadas de individualización. A su vez, en sociedades con procesos más afianzados de modernización social, los procesos de riesgo serían más leves porque la autonomía individual iría acompañada allí de mayores procesos de colectivización de los riesgos. En conjunto, ello indicaría que en sociedades periféricas como las nuestras, hay una profunda indeterminación entre diferenciación y modernización social, binomio que generalmente aquí y en otras latitudes, se plantea de manera (sobre)integrada y yuxtapuesta.

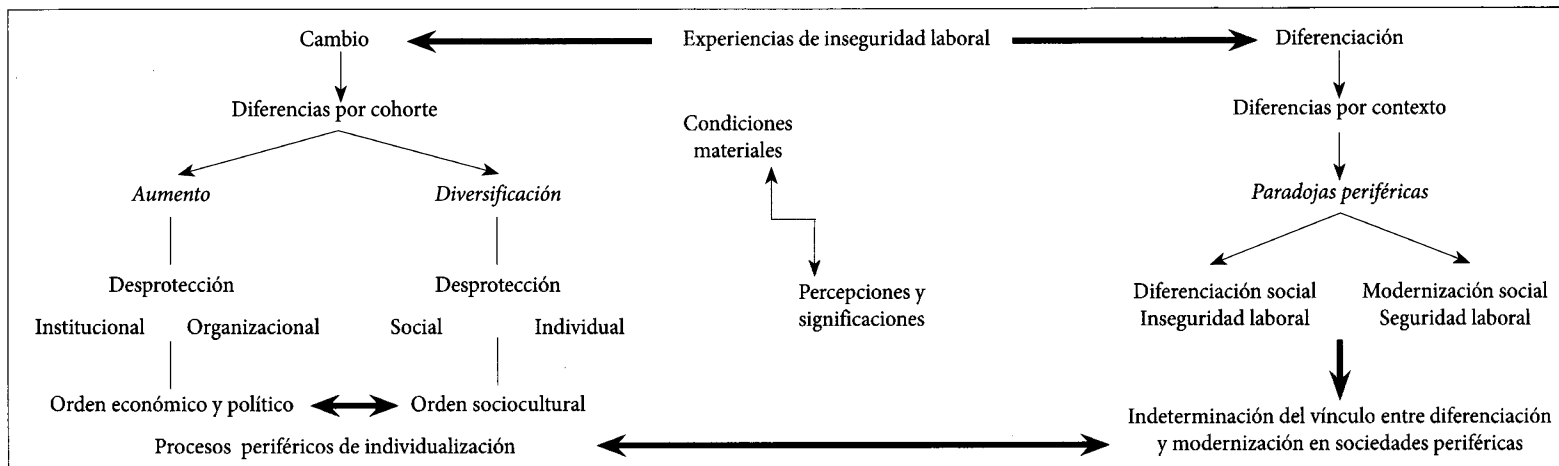
En los diversos estudios revisados sobre los problemas actuales del mundo del trabajo, resulta complicado encontrar la impronta sociocultural que subyace a estos nuevos fenómenos relacionados con el riesgo y la incertidumbre.²⁹ El aumento en la individualización, las percepciones generalizadas del riesgo, la erosión contractual de los pactos sociales, la difusión de la globalización, y en general el ascenso de las incertidumbres en el mundo del trabajo, se han explicado más por factores macroeconómicos que por condicionantes sociales, culturales o incluso subjetivos.

De allí que sean heurísticamente fértiles las diferentes corrientes y perspectivas teóricas que desde la sociología de la contingencia han colocado la cuestión del riesgo social en el centro de sus discusiones. Indudablemente, las teorías de la contingencia han sido un punto de inflexión en la sociología contemporánea. Con escaso idealismo y enfrentando alternativas metanarrativas —y en la mayoría de los casos desde teorías generales de la sociedad— han intentado dar cuenta de esos fenómenos sociales que *están en el aire* pero que no resultan fácilmente atrapables desde la ingenuidad sociológica. Donde la sociología estaba encontrando crisis, dicha corriente buscó oportunidades: quizá de manera ideológica, mas no necesariamente. La puesta en evidencia de infinitas posibilidades de las formas sociales constituye un reto provocador para el resto de las corrientes sociológicas.

Sin embargo, una limitación considerable de estas corrientes se relaciona con las exigencias de generalidad que se imponen. *Explicar todos los riesgos*

²⁹ Serias excepciones en esta materia pueden encontrarse en algunas investigaciones de Pérez Sáinz (1996; 1999; 2003) y Reygadas (2000; 2002; 2004; 2011) para el caso de México; o de Battistini (2004) para el argentino. Tales estudios pioneros analizan los problemas actuales del mundo del trabajo desde una perspectiva sociológica, cultural y antropológica, las cuales constituyen los antecedentes directos de esta investigación.

MODELO HIPOTÉTICO



FUENTE: Elaboración propia.

como si todo fuera riesgo, tiene sus riesgos. Si el punto de partida explicativo del riesgo es una condición cuasiontológica o su inherencia en la modernidad y el capitalismo, el punto de llegada difícilmente pudiera ser otro que su naturalización, su culturalización o su concientización práctica. Ello no sólo acota posibilidades interpretativas vinculadas con los compromisos sociales, las responsabilidades históricas o la distribución del poder, sino que además rigidiza gravemente las oportunidades de transformación social.

No obstante, si a estas explicaciones generales sobre los procesos de individualización social se agrega una mirada más contextual sobre las variedades institucionales, sociales y culturales de la distribución de los riesgos en el mundo del trabajo, el modelo adquiriría una mayor lógica comprensiva (Blossfeld, 2003; Parrado, 2005).

Siempre que se desarrolla un objeto de estudio, se puede caer en la tentación de desentramar el problema de una manera sustancial o inmanente, en vez de problematizar el fenómeno y derivarlo en hipótesis de trabajo. En ese sentido, la mayor parte de las preguntas que quedan al finalizar este capítulo resultan de carácter más empírico que sustantivo. La generalización y la extensión de los nuevos riesgos sociales o la superposición de desigualdades sociales son problemas de investigación que merecen un tratamiento riguroso y sistemático para poder continuar y —posiblemente— destrabar y relajar el debate sobre los nuevos riesgos en el mundo del trabajo.

¿Qué tipos de procesos de individualización social se observan en las sociedades contemporáneas?

¿Hay realmente más opciones entre las cuales seleccionar o la mayor selectividad es impuesta por coerciones propias del mercado de trabajo?

¿Se negocian más individualmente los riesgos sociales en la actualidad o, con sus debilidades, la acción y negociación colectiva continúan desempeñando un papel preponderante en la gestión de los riesgos?

¿Son realmente más irregulares e inestables las trayectorias laborales que en el pasado?

¿Cuál ha sido el impacto de la desregulación en materia de inseguridad?

- ¿Qué otros mecanismos de seguridad logran emerger bajo el nuevo modelo de acumulación?
- ¿De qué tipo de sujeto histórico se puede hablar bajo situaciones generalizadas de riesgo en el mundo del trabajo?
- ¿Qué agrega la dimensión cultural y simbólica a fenómenos del mercado de trabajo que se han estudiado preponderantemente desde una perspectiva económica y macrosocial?

El problema de los riesgos en el mundo del trabajo impone una nueva exigencia para la sociología contemporánea en general y para la sociología del trabajo en particular: con qué herramientas analíticas y metodológicas se puede leer el mapa social del mundo del trabajo cuando la relación trabajador-categoría social se vuelve más indeterminada y cuando la contingencia es el valor lógico que mejor describe las clasificaciones sociales dentro de la esfera laboral. Algunas de estas preguntas serán respondidas, parcial y localmente, en los siguientes capítulos del presente libro.

Capítulo 2

El contexto local de los nuevos riesgos sociales en el mundo del trabajo

INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente capítulo consiste en caracterizar el contexto local en el que se despliegan los nuevos riesgos sociales en el mundo del trabajo a partir de tres dimensiones estructurales de las economías bajo estudio: la histórica, la institucional, y la socioproductiva de los mercados de trabajo locales. En relación con la primera, lo que se pretende es reconstruir los distintos modelos de desarrollo imperantes en las ciudades de Rosario y Monterrey a lo largo del último siglo; ello con el fin de desentramar cuáles han sido los riesgos del mundo del trabajo que se pretendió atacar en cada momento, cómo se los contrarrestó y con qué resultados. La exigencia metodológica de un abordaje histórico del desarrollo de los mercados laborales radica en la necesidad de situar a los trabajadores bajo estudio y de especificar las características locales que puedan filtrar o mediar el impacto que tienen los riesgos sociales sobre sus trayectorias.

En el caso de la dimensión institucional, se tienen en cuenta los dispositivos formales de protección de los riesgos sociales en ambas sociedades que más han cambiado en las últimas décadas a partir de la introducción sistemática de diversos mecanismos de flexibilidad laboral, con el fin de identificar de qué manera y hasta qué punto los diseños institucionales filtran y modulan los efectos del riesgo sobre el curso de vida de los trabajadores.

Finalmente, respecto de la dimensión socioproductiva, el objetivo se centra en conocer la estructura general de los mercados de trabajo locales, con el fin de dar cuenta de la estructura productiva, económica y social en la que se insertan las trayectorias laborales de la presente investigación.

I. LA DIMENSIÓN HISTÓRICA DE LOS MERCADOS DE TRABAJO LOCALES

A. *La protección de los riesgos sociales en Rosario*

En los inicios del siglo xx, Rosario funcionaba de manera más o menos típica, esperada y habitual para una ciudad puerto donde se plasman con relativa claridad las características clásicas del modelo agroexportador latinoamericano: condición de nexo entre las zonas productoras agrarias y expulsora internacional de esas materias. Ello la erige en una ciudad netamente comercial en la que —salvo algunas industrias de mediana dimensión— predominan los pequeños talleres artesanales (Prieto, 2001).

Tal característica de ciudad portuaria (diversificada a partir de la pequeña empresa) será un signo constante y estructural de la capacidad productiva de la ciudad, de la conformación de su mercado de trabajo y de los determinantes sociales de sus condiciones de vida a lo largo de tres distintos modelos de acumulación. Cuatro son las principales características de la ciudad durante este periodo de consolidación del modelo agroexportador: crecimiento económico, expansión demográfica, cosmopolitismo y heterogeneidad cultural de la población (Martín y Múgica, 2001).

El modelo de acumulación basado en la economía de la agroexportación tiene como correlato una gran masa de trabajadores en el sector terciario, la necesidad de asimilación urbana de migrantes recientes y la formación de una clase trabajadora incipiente (Falcón, 2005). A principios del siglo xx, Rosario no era una ciudad de fábricas. La mayoría de los establecimientos son pequeños talleres con bajo grado de concentración de la mano de obra que producen para el mercado local (Falcón, Megías y Prieto, 1986; Falcón, *Op. cit.*).

Va surgiendo así, un mercado de trabajo relativamente estable, con trayectorias laborales que transitan de la pequeña fábrica al pequeño comercio

y con importantes posibilidades de movilidad social para los trabajadores (*Ibid.*). Tales oportunidades abiertas y certeras de movilidad son un factor definitorio de la estructura social de la época, la cual comienza a caracterizarse por una relativa homogeneización de la capa de asalariados (*Ibid.*). Este movimiento particular es el reflejo de cierto grado de indiferenciación social entre los pequeños talleres y comercios, donde las figuras del patrón, el artesano y el asalariado no muestran grandes distancias entre sí (*Ibid.*).

En dicho contexto formativo de la ciudad, la presencia de mecanismos institucionales de regulación del mercado de trabajo es prácticamente nula, y la intervención estatal en la materia —así como una legislación laboral específica— es mínima (*Ibid.*). La configuración de un sistema de protección de riesgos en el mundo del trabajo se va construyendo, conflictivamente, a partir de la organización social de los sectores populares más afectados por la terciarización anticipada de la ciudad.

El sistema de protección social que se va generando se impone como un modelo de reproducción no con base en criterios ciudadanos (eso sucederá en el próximo periodo de acumulación), sino para ordenar el caos que significa convivir (producir y reproducirse) en una ciudad multiétnica, multinacional y multicultural (Prieto, 2001). La conformación de una compleja estructura social que combina cierta homogeneidad social, reivindicaciones obreras y un incipiente Estado de bienestar que protege disciplinando, se mantuvo hasta los primeros años de la década de los veinte.

Como en el resto del país, a partir de la década de los treinta, el desarrollo industrial que surgió temprana y débilmente en la ciudad acompañando al modelo exportador, se transformó en esta época en impulsor del desarrollo regional. Hacia la mitad del siglo xx, la ciudad de Rosario experimentaba un progreso económico que no se había detenido a lo largo de casi un siglo (Videla y Fernández, 2001).

Sin embargo, a partir de la crisis económica internacional de los años treinta, el modelo agroexportador perdió centralidad productiva, reorientando la evolución económica de la ciudad hacia la extensión de la estructura manufacturera y un importante desarrollo industrial basado en industrias livianas, destinadas a producir para el mercado interno (Videla y Fernández, *Op. cit.*; Castagna y Woelflin, 2001). Esta expansión industrial generó un nuevo estímulo para las migraciones internas y ello trajo consigo

una expansión de la clase trabajadora, amparada por el desarrollismo y las transformaciones propias de los procesos de urbanización de las ciudades medianas, especialmente en términos de beneficios sociales: hospitales, escuelas, redes cloacales, transporte. . . (Martín y Múgica, *Op. cit.*).

En este segundo momento de la ciudad, comienza a consolidarse un nuevo tipo social de trabajador: el obrero industrial, figura central de los movimientos colectivos de Rosario hasta entrada la década de los años setenta (Falcón, *Op. cit.*). Ese trabajador prototípico del nuevo modelo de acumulación, se halla directamente relacionado no sólo con el tipo de productividad emergente en dicha época, sino también con la nueva protección social y laboral que comenzó a gestarse a partir de los años cuarenta. En ese sentido, y a la par de lo que sucedía a nivel nacional, la innovación más significativa del modelo sustitutivo de importaciones fue la generalización de las leyes sociales, el control sobre su cumplimiento, las negociaciones colectivas de trabajo y la progresiva subida de salarios (Martín y Múgica, *Ibid.*) que favorecieron la adhesión de amplios sectores populares tanto al régimen político como al modelo de acumulación (Prieto, 2001).

En el imaginario social y colectivo, el modelo agroexportador se relacionaba con la pobreza y la falta de control sobre las condiciones de trabajo (Martín y Múgica, *Ibid.*). El modelo sustitutivo de importaciones (y el peronismo) —en cambio— se correspondía con la reivindicación obrera, con el Estado de bienestar y con los derechos laborales vinculados con una ciudadanía social consolidada (Serrano Pascual, 1998). Desde 1946 se incorporaron a la protección social (además de la regulación de la jornada, el salario mínimo y la seguridad social) el aguinaldo, las vacaciones pagadas, las licencias por enfermedad y el crédito (Martín y Múgica, *Ibid.*). Este incipiente régimen benefactor contribuye a elevar el nivel de vida de los trabajadores y a garantizar el campo de la seguridad social (*Ibid.*).

Ahora es el Estado local (y ya no una elite dominante) el que regula las relaciones de trabajo y despliega una política relativamente inclusiva que queda expresada en una mayor homogeneización de la sociedad. Los hogares incorporan masivamente elementos de “lujo” y aparecen nuevos patrones de consumo, nuevos hábitos, gustos y costumbres, que también cambiaron la fisonomía de la ciudad (*Ibid.*). Los sectores medios crecen a la par de la actividad empresarial, del empleo y la universidad pública. Así,

[...] las viejas elites se desdibujaban en una cultura democratizante que se expresaba en la movilidad social de los nuevos empresarios, el ingreso masivo a la universidad y la difusión de usos e ideas compartidos por estratos diversos y una moda que parecía borrar diferencias de clase o de sexo. Cambio y permanencia, modernidad y costumbre, conformismo y conflicto, rasgos imperantes de la sociedad rosarina de los años sesenta (*Ibid.*).

En este nuevo contexto, el sistema de protección social generado y construido en la etapa anterior cambia de forma pero, sustancialmente, de contenido. La concientización/socialización masiva de los derechos sociales como base del desarrollo económico, la adjudicación de esa conciencia por parte de sectores obreros hiperorganizados y su difusión a los demás sectores populares (también mediante la educación), moldea las bases de un renovado sistema de protección de riesgos sociales en el cual —por un lado— la seguridad laboral deviene no sólo garantía para la reproducción social de la fuerza de trabajo, sino una reivindicación histórica de los trabajadores; y —por otro— ya no es una elite la encargada de dicha provisión sino el Estado mediante sus políticas públicas.

La seguridad laboral dejó de ser asunto de las fuerzas dominantes de la sociedad civil y pasó a ser parte de las prerrogativas estatales, experimentando una transición desde el mundo simbólico y cultural en el que había comenzado su gestación hacia el mundo político y social. La protección social de los trabajadores de la ciudad se volvió algo “público”, universal, que cambió de plano de ubicación, a uno más integral y extensivo que en el primer periodo. Por lo tanto, a partir de este segundo modelo de acumulación, los riesgos y la inseguridad en el mundo del trabajo se experimentaron no sólo como disfuncionalidad del sistema, sino también como falta de cumplimiento de los derechos sociales adquiridos por el trabajador en el modelo anterior, los cuales fueron formalizados y extendidos durante gran parte de la segunda mitad del siglo xx.

Los derechos sociales no sólo se amplían y se extienden durante esta época, sino que también aparecen nuevos componentes de la seguridad laboral en el proceso de organización del trabajo: autonomía y control del proceso de trabajo, cumplimiento estricto de la categoría profesional a partir del respeto a los convenios colectivos, identificación con el puesto o con la empresa

pero desde la perspectiva de un trabajador en conflicto de intereses con la patronal, observancia a rajatablas del pago de horas extras, control sobre el despido, así como un conjunto de características de protección social que si bien se gestan en el núcleo de la industrialización, en la gran empresa y —en particular— en la industria pesada, logran difundirse —debido especialmente a la relativa homogeneización de los sectores populares, a su fortaleza sindical y al ambiente político general— al resto de las industrias y al sector terciario de la economía (*Ibid.*). Rosario se presenta en este periodo como una sociedad más compleja y diferenciada social y espacialmente, con bajos niveles de desigualdad o polarización social.

Si bien la ciudad cuenta ahora con un núcleo duro de industrialización pesada, ello coexiste con empresas pequeñas y medianas, de capitales nacionales (en su mayoría locales) que utilizan técnicas de producción intensivas en mano de obra (Castagna y Woelflin, 2001). Esta característica estructural del mercado de trabajo rosarino determina uno de los ejes clave de su sistema de protección social: la informalidad (o el sector informal) es allí un elemento acoplado integralmente a la estructura productiva de la ciudad. Tal acoplamiento se establece por doble vía: en términos de productividad pero también desde la perspectiva de los derechos sociales.

Es decir, aunque la mayoría de los establecimientos relacionados con el proceso de industrialización de este periodo son pequeños o medianos, de baja productividad, intensivos en mano de obra, débiles en inversión de capital y tecnología, el reconocimiento y cumplimiento de derechos laborales y sociales en su interior es relativamente amplio y extenso. Durante esta etapa, el obrero industrial de la ciudad no necesita pertenecer a la gran empresa para exigir y ver cumplimentados sus derechos laborales.

Ello implica que entre los sectores formales e informales de la producción no sólo hay un acoplamiento productivo sino también uno de tipo cultural, en un contexto de “estructura de clase” autodefinido verticalmente. Tal estructura supone, a la vez, un nivel menos intenso de segmentación social entre los sectores populares.

La urbanización de la ciudad y la conformación de una sociedad asalariada acompañan permanentemente su proceso de modernización: migrantes extranjeros, migrantes internos rurales, expansión de la mano de obra calificada, aumentos significativos de los niveles educativos superiores, control

sobre las condiciones de trabajo, consumo habilitado por la posibilidad de compras a crédito, industrias integradas, movimientos contestatarios desde la universidad y las clases medias, expectativas generalizadas de movilidad social, ensanchamiento del sector público y —en general— una especie de microcultura local que hace de esta ciudad mercantil un espacio donde la movilidad social ascendente (social e individual) no era una experiencia original ni particular (*Ibid.*).

Durante esos años, aquí se plasman varias de las características de la sociedad salarial de Robert Castel (2004), las trayectorias laborales “de un empleo de por vida” descritas por Richard Sennett (2000). Todos esos elementos de una sociedad relativamente incluyente e integradora a partir de mecanismos institucionales de independencia social provistos por el trabajo y el mercado laboral, se encuentran presentes en Rosario durante este periodo.

A pesar de tal panorama —ciertamente romantizado por la retrospectiva— y luego de 40 años de expansión industrial, la hecatombe no tardaría en llegar. El modelo sustitutivo entra en una grave crisis productiva a partir de los años setenta, y —a diferencia del modelo anterior en el cual fueron, especialmente, factores externos o exógenos los que obligaron a una rotación en el modelo económico— la industrialización se da por terminada como objetivo de desarrollo mediante una decisión política interna y autoritaria (*Ibid.*). El nuevo modelo aperturista tiene como eje el sector financiero, que logra colocar a la especulación por encima de la producción. El resultado es la reducción de 30% de la clase trabajadora y 25% de la producción nacional (*Ibid.*).

El desmantelamiento de la industria y el nuevo disciplinamiento de obreros y empresarios no se lograrían exclusivamente mediante la apertura del mercado. La contraparte de la libertad económica será la dictadura política y la llamada etapa de la “desciudadanización” de la sociedad (O’Donnell, 1997a, en *Ibid.*). Como en el resto del país, la vida social de la ciudad se atomiza, se repliega sobre lo privado bajo el predominio de una seguridad más individual que colectiva (*Ibid.*). Finalmente, no sólo la industria local sino la sociedad misma quedarán desactivadas.

Como bien lo establecen Martín y Múgica (*Ibid.*), en una ciudad con las características de Rosario, durante los años ochenta confluyeron tres tipos de crisis: la del mundo desarrollado, la del modelo fordista de producción y la

del tercer mundo. Con la conclusión de medidas proteccionistas, el mercado interno debe competir ahora con la producción importada en un contexto de devaluación que altera las condiciones de producción y desestimula las exportaciones, bases centrales del modelo de desarrollo previo (Castagna y Woelflin, 2001). Invariablemente, ello supone una caída abrupta en la ocupación del sector manufacturero y una enorme disminución en la cantidad de establecimientos productivos (Prieto, 2001; Castagna y Woelflin, *Op. cit.*), dando comienzo a un lento proceso de desalarización social.

Hacia inicios del nuevo siglo, los principales rasgos del sector industrial rosarino podrían resumirse en un predominio de empresas pequeñas con pocas posibilidades de adaptación al nuevo modelo; una falla estructural de inserción en el mercado externo; así como un bajo nivel de inversiones, productividad y acceso/uso de tecnología de punta (*Ibid.*). Ello se traduce en la proliferación sistémica del sector informal y en el predominio de pequeños establecimientos en el sector comercio (Falcón y Stanley, 2001; Castagna y Woelflin, *Ibid.*). A partir de 1981, la tasa de desocupación supera por primera vez el 6% de la población económicamente activa y nunca más —hasta la actualidad— disminuirá por debajo de dicho nivel: al finalizar esta etapa, más de uno de cada cuatro trabajadores está desocupado o subocupado en la ciudad de Rosario¹ (*Ibid.*).

Para 1989, la ciudad tiene una población de 900 000 habitantes de los cuales 10% vive en villas de emergencia; es decir, casi 100 000 personas, el mayor porcentaje de la Argentina, en más de 90 asentamientos disímiles en cuanto a la composición social o demográfica (Perona, 2001). El aumento de la desocupación es acompañado por el crecimiento del trabajo por cuenta propia como vía prácticamente exclusiva para generar algún tipo de ingresos mediante actividades de muy baja productividad y con muy pocas posibilidades de acumulación de capital (*Ibid.*).

Tal proceso de pauperización social creciente influye en que muchos habitantes de barrios pobres se trasladen a vivir a las villas miseria de la ciudad (Águila y Viano, 2001). Hacia finales de siglo, el mercado de trabajo

¹ Durante la década de los noventa, Rosario experimentó niveles históricos de desocupación. En 1995 superó el 21% (cuyo valor absoluto indica que 102 738 personas se encontraban sin trabajo) y en el año 2000, la tasa de desempleo logró incrementarse hasta 23% (Castagna y Woelflin, 2001).

se encuentra con una ciudad que se reestructura y con una sociedad que se empobrece en sectores amplios de la población (Perona, *Op. cit.*).

En un contexto de dictadura militar —además— la participación social de los sectores populares es reprimida y neutralizada; pero también atomizada desde lo simbólico y cultural. Ello contribuye profundamente a la desarticulación del sistema de protección laboral, en formación desde hacía 70 años. La seguridad laboral pasa a ser un objetivo de sobrevivencia de cada trabajador desde su propio lugar o ámbito de trabajo. Así como a principios de siglo las necesidades de orden y disciplina fueron impuestas por la elite local, a finales del mismo siglo el proceso típico de individualización que acompaña a las sociedades modernas, en la ciudad se impone a partir de exigencias políticas al margen de la institucionalidad y la democracia.

Los procesos de mayor individualización social, individuos más autónomos, responsables, independientes de necesidades sociales —que por lo general acompañan a sociedades más democráticas y liberales—, en Rosario se imprimen a partir de criterios autoritarios. Es la dictadura la que obliga a replegarse sobre lo individual, sobre lo privado. En esta época comienza la verdadera “privatización de los riesgos” en la ciudad, no sólo porque el Estado desmantela sus mecanismos sociales de protección, sino también porque desde lo cultural y simbólico (sobre todo mediante el miedo y el terror de Estado) se impone un desmantelamiento de la solidaridad social que había caracterizado a la sociedad hasta ese momento.

La reivindicación de derechos sociales y la capacidad de proyección hacia el futuro, las cuales habían formado parte de un extenso proceso de homogeneización social, se desarticulan frente a la combinación de una economía de saqueo y un sistema político autoritario (Martín y Múgica, *Ibid.*). Es decir, no se trata sólo del desmantelamiento del Estado de bienestar; no es exclusivamente el cambio de un modelo de acumulación: es también la desestructuración de un sistema de protecciones sociales desde lo cultural y lo simbólico donde se cierran las posibilidades de ser y actuar como trabajadores exigentes de sus derechos.

El resultado es el repliegue sobre la vida privada, la fragmentación de intereses e iniciativas, en un contexto en que la seguridad laboral queda exclusivamente en manos y responsabilidad del trabajador individual. De tal modo, Rosario se queda sin industrias, sin puerto, sin empleo, sin Estado

social; pero también sin un horizonte de expectativas colectivas de protección que actúe como pegamento social de un sector de trabajadores que volverá a ser tan heterogéneo como en los inicios de la ciudad.

En la actualidad, los arreglos sociales locales para la protección de los riesgos en el mundo del trabajo se intentan reconstruir a partir del encuentro de tres tiempos de la ciudad: el del pasado inmediato arrasado por la desocupación, la crisis y los niveles desorbitantes de pobreza; por el pasado extenso: el de la ciudadanía social, que impregna la construcción simbólica y cultural de un nuevo sistema en cuanto reminiscencia de los logros adquiridos como sociedad; y por el futuro próximo, que permite recomponer a partir de esas experiencias colectivas, un nuevo horizonte de expectativas, generalizadas pero individualizadas, donde la seguridad y la estabilidad en el mundo del trabajo devienen —al menos como elementos normativos— un acontecer que hay que recuperar.

B. La protección de los riesgos sociales en Monterrey

En la ciudad de Monterrey resulta complejo —al menos metodológicamente— dar cuenta de la evolución y los orígenes de su estructura social sin comenzar por especificar la gestación de su elite local. Desde mediados del siglo XIX hasta la actualidad, son grupos familiares los que constituyen el núcleo duro del sector productivo mediante un modelo de participación económica caracterizado por la inserción de estas familias en cada una de las ramas importantes de la industria local, nacional e internacional. Es una fuerte y concentrada elite empresarial la que se gesta en paralelo con el desarrollo económico de la ciudad.

Hacia finales del siglo XIX, Monterrey comenzó a consolidarse como un punto central de la industria pesada del país, y se desarrolló con una particular autonomía política frente a la federación. Esta relativa independencia se observa también desde la perspectiva del capital. La contribución de capitales más importante en Monterrey es netamente local; desde el inicio de su desarrollo, el capital especulativo ha resultado tan importante como el productivo (Vellinga, 1988b). El punto nodal aquí es que son algunos pocos y —a decir de la bibliografía especializada— astutos comerciantes los que

acaparan el desarrollo económico de la ciudad durante toda la primera etapa de este modelo de industrialización (Cerutti, 1989; Cerutti, 2000; Vellinga, 1979; 1988a; y 1988b).

A lo anterior hay que agregar otro elemento central en la morfología de la elite empresarial de la ciudad: los lazos matrimoniales, los de parentesco y las estrechas redes sociales que reproducen, hacen perdurar y retroalimentan el poder económico interno del propio empresariado (Cerrutti, 1989; Cerutti, 2000; Solís, 2007). El grupo de familias-empresas que iniciaron los procesos de industrialización en la ciudad se transforman en una clase social en paralelo con el proceso de formación de clase de los trabajadores (Vellinga, 1988b).

Dicha estructura familiar del capital como mecanismo de acaparamiento de oportunidades, se mantendrá hasta la actualidad como característica sobresaliente de un sistema económico históricamente corporativo (Gersick *et al.*, 1999): la empresa familiar dará paso a la corporación; ésta, al grupo industrial; y él, a la compañía (Vellinga, *Ibid.*). Una de las consecuencias específicas del tipo de acumulación mencionado es que “los comerciantes” son además “los financieros”, “los industriales”, y también “los terratenientes” (Cerutti, 2000).

Con una elite local asentada en una industrialización cada vez mayor, aunada a la diversificación de los servicios y la extensión del aparato de la administración pública, podría esperarse la expansión gradual pero sistemática de un importante sector de clase media. Sin embargo, la ciudad presenta desde sus orígenes una estructura social polarizada con una clase media heterogénea, comprimida por la elite local por un lado y los sectores populares por el otro (Vellinga, *Ibid.*). El predominio de la gran industria pesada desde épocas tan tempranas, exige la realización sistemática de actividades de baja intensidad tecnológica y tareas de baja calificación que por lo regular reclutan mano de obra de migrantes rurales y trabajadores de muy bajo nivel educativo (*Ibid.*).

La concentración de capitales en las grandes empresas genera un modelo particular de participación social de los trabajadores, en la medida en que el conflicto de intereses resulta prácticamente neutralizado bajo la figura del obrero de confianza (*Ibid.*). En un ambiente de creciente expansión demográfica y urbana —y por lo tanto de la fuerza de trabajo—, la historia del

movimiento obrero de la ciudad manifiesta la posición dependiente de este sector laboral. Desde comienzos de la industrialización, las manifestaciones colectivas de los trabajadores como las presentadas en Rosario en el mismo periodo (huelgas, boicots, manifestaciones) son poco frecuentes, con un sindicalismo o movimiento sindical escasamente desarrollado y dependiente (*Ibid.*). La débil solidaridad social que se percibe entre los trabajadores durante esta época es una solidaridad endógena, hacia la propia ciudad y en contraposición al gobierno central (*Ibid.*), más que la que se genera a partir de una estructura de clases autodefinida.

Un complejo juego signado por la debilidad organizacional de los trabajadores, así como su cooptación mediante prebendas y “privilegios”, hace prácticamente inexistente el conflicto laboral. El sistema de protección de riesgos en el mundo del trabajo generado durante esta época: reducción de la jornada de trabajo, descanso semanal, mejoramiento de las condiciones en el lugar de trabajo. . . , se alcanza a partir de mecanismos tradicionales de control basados en una estructura de incentivos propia del paternalismo empresarial (*Ibid.*).

Son tales mecanismos de cooptación, padrinazgo o compadrazgo, los que estimulan la “aceptación” o la conformidad con las reglas de producción definidas por la elite local (*Ibid.*; Cerutti, 2000). Los créditos para la vivienda, la educación para los hijos y una serie de bienes inmediatos o duraderos serán las prebendas que establecen el tipo de relación que priva entre el patrón y el trabajador.

Como bien lo indica Vellinga (*Ibid.*), las cargas financieras relacionadas con las viviendas, por ejemplo, generan importantes ataduras del trabajador hacia la empresa no sólo en términos económicos sino también morales y sociales. El control económico se traduce en un control sobre la autonomía del gasto de los trabajadores, sobre sus posibilidades de movilidad; incluso sobre el uso de su tiempo libre.

Tal sistema tradicional de patronazgo entre un empleador protector y una fuerza de trabajo atomizada, se halla relativamente extendido por todo el sector industrial.² Los patrones aparecen en esta representación social como

² Son conocidas las historias de empresarios como Prieto o Sada, quienes acostumbraban caminar por la fábrica llamando a los obreros por su nombre de pila, discutiendo

tutores de los obreros (Arenal, 1996), como personificaciones heroicas de lo que es correcto y de “lo que hay que hacer” para lograr la movilidad social. Es la figura del obrero de confianza lo que predomina aquí: sus características son la militancia siempre latente, una participación social débil y fragmentada así como cierta apatía compulsiva, obligada, impuesta por las propias características del modelo sindical.

Esta especie de neutralización obrera se ve reflejada en la cultura laboral de la época. La ética del trabajo, la austeridad, la imagen del empresario-trabajador como una fusión que se distingue más por grado que estructuralmente, la permanente o continua reinversión de los ahorros acumulados por parte de la elite —en contraposición al consumo de lujo—, la capacidad de adaptación, el variable ejercicio de juegos aspiracionales y la individualización del esfuerzo como categoría diferenciadora de los sectores populares, son algunos de los principios que conforman esta ética del trabajo donde “*todos jalan para el mismo lado*” (*Ibid.*).

En la organización del trabajo, además, este ascetismo empresarial se configura a partir de la “mentalidad” de la gran empresa (Méndez, 1998): grandes infraestructuras, organización vertical de la producción, reinversión y acumulación, adaptación de estrategias a las nuevas coyunturas, modernización permanente. Dichos elementos de la cultura laboral están relacionados con la figura ambigua de la familia en las empresas. La idea de *familia* no sólo permite aglutinar al empresariado local en respectivos grupos económicos sino que —además— se produce una extensión de esa expresión hacia las filas internas de los establecimientos (*Ibid.*).

La empresa es vista como una unidad orgánica que opera sobre la base de la armonía de objetivos entre las partes (*Ibid.*), como forma específica de un apaleamiento vertical del conflicto de intereses entre capital y trabajo. La percepción de la empresa como unicidad justifica políticas paternalistas en las relaciones laborales y habilita, en cuanto tal, mecanismos de control social (*Ibid.*).

El impacto de esta cultura laboral es de tal magnitud que en el interior de las empresas prevalecen —desde los inicios de la industrialización— vín-

sus problemas familiares, distribuyendo regalos y otras cosas. Véase Arenal (1996) o Vellinga (1988b).

culos verticales que dificultan la integración horizontal y autónoma de los trabajadores (*Ibid.*). El personalismo, el parentesco ritual, el tratamiento de los casos conflictivos como si fueran casos de excepción (lo cual implica un alto grado de desinstitucionalización) evocan sistemas tradicionales de coordinación social en un ambiente generalizado de modernización y desarrollo. Como bien lo establece Vellinga (*Ibid.*),

[...] estas políticas paternalistas en el área de las necesidades básicas ofrecen amplias oportunidades para el control de los trabajadores. Los obreros son integrados por fuerza en la empresa familiar, pero en una situación de dependencia completa, donde aun la defensa de sus intereses era asumida por el patrón.

Para mediados del siglo xx, el crecimiento industrial apoyado en la sustitución de importaciones profundiza dicha estructura de clases, con un aumento considerable de la desigualdad y la polarización social (Méndez, 1998; Solís, 2007). Desde la perspectiva ocupacional, el movimiento masivo de la población del campo a la ciudad acarrea un aumento de los estratos sociales más bajos (Sandoval Hernández, 2008). La migración interna se convierte en el gran factor estructural del origen de los grupos más marginados de la ciudad, con poca cohesión interna y gran heterogeneidad (Pozas, 1990).

Las dificultades para generar ocupaciones calificadas, tanto en el sector industrial como en el de los servicios, expanden la segmentación social e imposibilitan mecanismos de movilidad para quienes se encuentran en los escalones más bajos de la estructura. Mientras los salarios se hallan estancados, la ciudad, empero, produce más de 10% de la producción nacional; al mismo tiempo, alrededor de 68% de su población no consume el mínimo del bienestar (Sandoval Hernández, *Op. cit.*).

Frente a la necesidad de crear ocupaciones calificadas, comienzan a desarrollarse nuevos procesos productivos que incorporan y adoptan cambios tecnológicos importantes que no sólo incrementan la demanda de personal calificado, sino que también producen un aumento sustantivo de la desigualdad salarial entre los trabajadores (Meléndez Barrón, 1999). Durante esta época se habrían generado los mayores niveles de desigualdad en la ciudad, con una mayor brecha de los ingresos y un incremento en la disparidad de

salarios entre la fuerza de trabajo calificada y la no calificada, profundizada por los diferenciales en el acceso educativo.³

Durante este segundo modelo se inserta de manera estructural la informalidad en las calles de la ciudad y en su sistema productivo: actividades que se incorporan en el sistema económico como parte de las cadenas productivas, maquilas de pequeña escala, subcontratación, pequeños establecimientos de producción que sirven a un mercado interno de los sectores populares, lo cual trae consigo una especie de endogamia económica que reproduce la segmentación social (Pozas, *Op. cit.*).

Las clases medias —que habían tenido un peso relativamente pequeño en la estructura social de la ciudad—, a partir de los años sesenta comienzan a adquirir mayor importancia numérica (Vellinga, *Ibid.*). Este desarrollo lento y progresivo de sectores medios se relaciona —fundamentalmente— con el sistema de seguridad social que se creó en Monterrey a partir de la gran empresa durante el periodo señalado. Son los grandes establecimientos los que brindan seguridad laboral, trabajo de por vida y posibilidades reales de movilidad social. Además (como un doble mecanismo de protección/cooptación), las empresas privilegiaban la contratación de familiares entre los obreros y trabajadores de las firmas. Ello garantizaba un esquema de seguridad próximo en el cual —además del trabajador mismo— sus familiares más directos también tenían asegurado el empleo y sus respectivos beneficios sociales.

Las grandes empresas brindaban un conjunto de servicios sociales básicos que reproducían la vida social de los trabajadores en el interior de las propias fábricas: allí tenían las escuelas para sus hijos, sus centros de salud, sus unidades habitacionales, incluso sus espacios de recreación. Este modelo de relaciones laborales se basa en un pacto social relativamente débil desde la perspectiva de la ciudadanía social y se halla anclado —en cambio— en exigencias de lealtad, productividad y confianza por parte de los trabajadores.

A pesar de la solidez de este esquema de protección social que funcionó durante gran parte de la segunda mitad del siglo xx en la ciudad, desde

³ Vellinga (1988b) encuentra que entre 1965 y 1985, en todos los deciles de ingreso se contrajo su distribución, lo cual benefició, especialmente, a la clase media alta, donde el 5% más rico de las familias obtuvo 33% de los ingresos; mientras que el 5% más pobre recibió sólo 0.63%; es decir, aproximadamente, una diferencia de 14 veces.

la perspectiva económica la industria regiomontana no logrará —en las siguientes décadas— generar los empleos requeridos por la oferta laboral; la resultante será un nivel relativamente alto de desempleo y subempleo mientras que el ingreso real de los más pobres a lo largo de esta etapa sufre un continuo descenso (Oliveira y García Guzmán, 1996; Garza, 1999). Durante la década de los setenta, la economía de más de la mitad de la población económicamente activa se deterioró o se estancó (Vellinga, *Ibid.*) y la clase trabajadora de la ciudad asistía —en general— a un proceso de doble pauperización social: mediante las continuas migraciones internas y con el empobrecimiento de ciertos sectores de las clases medias (Montes y Ortega, 2005). La desigual distribución del ingreso causó durante esos años una brecha mayor de ingresos a partir de la moderación de los incrementos en los salarios, el aumento en las disparidades de salarios entre mano de obra calificada y no calificada, una menor tasa de ocupación y la creación de más empleos precarios (Martínez Jasso, 1999).

La crisis histórica de los años ochenta golpeó la ciudad de manera extremadamente dura. A ella le siguió una transformación radical en su estructura productiva a partir de la apertura comercial y la inserción en mercados internacionales (Solís, 2007). La elite local comenzó a impulsar estrategias agresivas de participación en los mercados internacionales con el fin de obtener ritmos de crecimiento favorables y expandir alternativas comerciales en el exterior (Treviño Cantú, 1998; Pozas, 2003; Solís, *Op. cit.*). Desde allí, la industria incrementó sus volúmenes de exportación y la presencia de inversionistas extranjeros aumentó a partir de proyectos de inversión conjuntos, con capitales tanto externos como locales (las llamadas “alianzas estratégicas”)⁴ y el desarrollo de la industria maquiladora (Treviño Cantú, *Op. cit.*; Solís, *Op. cit.*).

Durante la década de los noventa, los grupos empresariales desarrollaron estrategias innovadoras y adaptativas a las nuevas circunstancias económicas, mediante los llamados “procesos de hibridación” (Pozas, 2003; Solís, *Op. cit.*): la diversificación de actividades, la externalización de los merca-

⁴ En 1995, Monterrey contaba con 335 empresas con inversión extranjera directa: más de la mitad del total de empresas establecidas en la entidad (Treviño Cantú, 1998).

dos y la inversión extranjera⁵ (Pozas, 1998; Cerutti, 2000). Realizar alianzas estratégicas con socios extranjeros o la adquisición directa de empresas internacionales, fueron los principales mecanismos de innovación incorporados en este periodo por los grandes establecimientos (Pozas, *Op. cit.*) mientras que las pequeñas y medianas industrias se redujeron considerablemente, dada su excesiva vulnerabilidad a la apertura económica (Vellinga, *Op. cit.*).

Para 1983, Monterrey tenía la tasa de desempleo más alta del país: 9.3% (Solís, *Ibid.*). Es interesante la reflexión que hace Vellinga (*Ibid.*) al respecto cuando sostiene que son los propios grupos empresariales industriales los que “desindustrializan” la ciudad, a partir de la diversidad de intereses que logran expandir.

Los efectos de la crisis fueron superiores aquí que en el resto del país debido al gran peso del sector industrial manufacturero, pues éste resultó el más afectado en términos productivos (Solís, *Ibid.*). Un acontecimiento que no puede dejar de señalarse es el cierre de Fundidora en 1986, todo un referente simbólico del poder industrial de la ciudad: 16 000 puestos de trabajo perdidos entre la fábrica y la gran cantidad de talleres que dependían de los encadenamientos productivos con la empresa siderúrgica (*Ibid.*).

Como lo señala Cerutti (2000), el cierre de Fundidora constituyó la clausura de una vieja maestranza que causó un enorme impacto psicológico y social en toda la ciudad (Cerutti, *Op. cit.*; Martínez Silva, 2009). Lo que visibiliza el cierre de Fundidora es, en definitiva, el quiebre de un pacto social y de un modelo de protección laboral vigente en la ciudad durante más de cinco décadas.

El estilo de gestión de los riesgos sociales a partir de la gran empresa se rompió en este periodo a partir del nuevo modelo de acumulación globalizado. Detrás de ello vendría, finalmente, la reestructuración productiva, la flexibilidad laboral, la rotación cada vez mayor de la fuerza de trabajo, la

⁵ El ejemplo clásico del primer tipo de estrategia está dado por el grupo ALFA, que entre 1976 y 1980 extendió sus actividades a todos los sectores de la economía, aunado a la modernización de plantas y compra de otras empresas. En tres años, su planta pasó de 20 000 a 50 000 trabajadores. A partir de la crisis de la deuda, se concentró en las ramas de mayor ganancia y redujo su fuerza de trabajo en 31% en un lapso de dos años (Pozas, 2003). Por su parte, el ejemplo típico de estrategias del segundo tipo es Cemex, que logró insertarse de manera privilegiada en el mercado internacional (Solís, 2007).

necesidad de reducción de los costos laborales, una nueva oleada masiva de capitales extranjeros mediante la instalación de maquilas y alianzas estratégicas innovadoras entre la elite empresarial local e internacional (Solís, *Op. cit.*); ello transformaría todo el conjunto de prácticas sociales y laborales que venían ejerciéndose alrededor de la gran empresa. Lo que los trabajadores encontraban dentro de la fábrica: educación, salud, vivienda, trabajo para sus propios familiares. . . debían buscarlo ahora allende sus muros y de manera ciertamente más individual y desorganizada.

Si ya en el modelo sustitutivo podía advertirse un aumento de la polarización social, en la década de los noventa se observa un crecimiento en ambos extremos de la estructura social, con un incremento de la fuerza laboral altamente calificada y —a su vez— la expansión de la fuerza de trabajo menos calificada (Sandoval Hernández, 2008). Esta polarización está acentuada —además— por un sistema educativo que si bien se ha ampliado en los últimos años (Solís, *Op. cit.*), sigue siendo segmentado en la medida en que el nivel educativo de una persona avanza —casi con exclusividad— en función del origen socioeconómico de su familia (Vellinga, *Op. cit.*).

En ese sentido, Monterrey —pese a ser una gran expresión de continuidad en materia de política económica y de reproducción de la estructura ocupacional— constituye también una manifestación clara de reproducción histórica de la marginación y de la polarización social. La dificultad para transitar de un segmento social a otro es una constante y es, además, un factor estructurante de su poder de reproducción económica.

En medio de ello, la heterogeneidad de los sectores populares continúa expandiéndose a partir del grado de calificación de los trabajadores y del tipo de empresa en la que se encuentran insertos (*Ibid.*). Los empleados de las grandes compañías tienen condiciones de vida y un nivel de seguridad laboral mayor que los empleados de la industria pequeña no sólo por las diferencias salariales —que en algunos casos no son tan dispares— sino sobre todo por los beneficios sociales (*Ibid.*). Por lo general, son estos beneficios los que definen a dichos grupos de asalariados como una población privilegiada que los distingue sustancialmente del otro grupo de obreros (*Ibid.*).

De allí que el modelo de conflicto laboral que prevalece en la ciudad es el de una lucha sectorial entre los intereses de quienes se encuentran en el sector moderno y los de quienes se hallan al margen de la economía glo-

balizada. En un contexto de mano de obra relativamente controlada, clase media conservadora (en cuanto dispone, preserva o amplía su posición de clase), sectores excluidos o marginados y una elite con un alto grado tanto de cohesión como de uniformidad política e ideológica (*Ibid.*), la ciudad se desenvuelve en un complejo proceso de síntesis entre crecimiento económico, prosperidad social, cultura del trabajo, así como una creciente desigualdad y heterogeneidad social.

C. A modo de síntesis: la conformación de sistemas de (in)certezas sociales

Los sistemas de protección social que fueron construyéndose en cada una de las ciudades son —en definitiva— arreglos locales que modulan el impacto del riesgo sobre las experiencias individuales de los trabajadores y constriñen (o habilitan) respuestas sociales de manera diferenciada. De tal modo, son mediaciones que ordenan la organización social y que se relacionan con un determinado modelo de acumulación, así como con formas específicas de regímenes de bienestar social. Ambos contienen —a su vez— un profundo anclaje local e idiosincrásico que permite distinguir experiencias nacionales de procesos locales concretos y relativamente autónomos. Por ejemplo, el rol particular que desempeña la familia en las empresas de Monterrey, así como su esquema de protección a partir de la gran empresa resultaría metodológicamente complejo de incluirse en el análisis desde la perspectiva de los regímenes de bienestar nacionales.

A pesar de diferencias originales en la inserción mundial de sus economías, ambas sociedades gestaron sus principios de protección social de los riesgos a partir de acuerdos sociales. En ambas ciudades, también, esos pactos se fracturaron con la introducción del último modelo de acumulación. En el caso de Rosario, habían sido dispositivos políticos y estatales los que habilitaron —a partir de un creciente proceso de ciudadanización de los trabajadores— el acceso a beneficios y seguridades laborales, con relativa independencia del tipo de industrialización o de las características de las empresas.

El esquema de protección social se fue construyendo —a lo largo de su historia— “desde abajo hacia arriba”, a partir de demandas sociales concretas, de exigencias relacionadas con fuertes movilizaciones colectivas y sindicales, así como de un poder de negociación permanente de las clases trabajadoras. Los beneficios sociales de los trabajadores se obtuvieron históricamente mediante movilizaciones obreras de gran magnitud, solidaridades horizontales que atravesaban importantes heterogeneidades de origen. Aunque lábil y difuso, el esquema rosarino de protección social de los riesgos estaba basado en principios clásicos del Estado de bienestar y, por ende, partía de intereses generalizados del orden público.

En cambio, en Monterrey son los dispositivos económicos de la gran empresa los que establecieron un esquema complejo y denso de protecciones sociales contra los riesgos del mundo del trabajo. El esquema de protección social se va construyendo en esta ciudad “desde arriba hacia abajo”, a partir de las exigencias de productividad de la gran industria, de sus intereses políticos e ideológicos, de anticipaciones permanentes a las demandas de los trabajadores y con una mayor independencia de las estructuras políticas y estatales. Se trata de un sistema protector anclado en la gran empresa que —aunque asegurador de bienestar material— no deja de esgrimirse a partir de intereses privados, particulares y —sobre todo— gerenciales.

Estas diferencias de origen en el acceso a la seguridad laboral de los trabajadores repercutirían en las formas de su propio desmantelamiento. El quiebre del pacto social rosarino exigió un ambiente violento, conflictivo y de cambios estructurales (en cuanto a reformas legales y constitucionales) para su concreción efectiva: un proceso que comienza con la dictadura militar, termina de materializarse con profundas medidas de flexibilidad laboral durante la década de los noventa y sus resultados fueron el aumento generalizado de la desocupación, la informalidad y la pauperización de un vasto segmento de la población trabajadora.

En Monterrey, el quiebre social fue más silencioso desde las estructuras institucionales del mercado laboral. Allí no se necesitaron ni cambios a la Constitución, ni un sistema político autoritario ni la introducción acelerada de medidas legales que habilitaran la introducción formal de la flexibilidad en las empresas.

A diferencia de Monterrey —que desde un inicio se caracterizó por la instalación de grandes establecimientos y plantas industriales—, Rosario no es una ciudad de “grandes fábricas”. Este rasgo supone una diferencia estructural entre ambas ciudades en la medida en que sus bases productivas descansan sobre pilares relativamente antagónicos de integración social: la pequeña y la gran empresa, respectivamente. Ello tendrá consecuencias hasta la actualidad en materia de riesgos e inseguridad laboral.

Cuando en Monterrey se fracturó el esquema de protecciones de la gran empresa, los trabajadores se quedaron sin marcos de referencia para su actuar en el mercado: ya no había trabajo de por vida, ya no se contrataba a familiares, ya no se disponía de centros de salud ni de escuelas para los hijos, otrora garantizados por la fábrica; por lo tanto, ya no se contaba con formas claras para asegurar el bienestar de los trabajadores. Ahora sí, cada uno debía hacerse cargo de su propia biografía.

En Rosario —en cambio— las principales protecciones en materia de beneficios y prestaciones sociales —que en un primer momento también provenían materialmente de las grandes empresas— lograron trasladarse (y traducirse) a la pequeña y mediana industria, porque allí fueron principalmente los derechos laborales los que garantizaron su cumplimiento y el Estado fue el encargado de proveerlos. Como una especie de punto de partida social y colectivo, las políticas ordenadoras para regular diferentes aspectos de la vida social de los trabajadores, fueron diseñadas desde un temprano Estado municipal (Martín y Múgica, 2001).

En Monterrey ello llegó tardíamente y de manera más fragmentada y acotada. Una de las consecuencias que trajo consigo esta diferencia fue que el mercado laboral rosarino apareció siempre de modo más integrado, donde la seguridad devino un elemento unificador de la cultura laboral en los distintos ámbitos del mercado de trabajo.

En general, los beneficios sociales que en la ciudad de Rosario se obtuvieron mediante movilizaciones obreras de gran magnitud, en Monterrey se alcanzaron a partir de complejos pero tradicionales mecanismos de control sobre los trabajadores, basados en una estructura de incentivos y en políticas de cooptación. Allí se vislumbra tempranamente una fuerza de trabajo más atomizada, que en Rosario iba a desplegarse recién en la década de los setenta, a partir de un proceso de desmantelamiento sistemático.

Es el obrero de confianza la figura social que predomina en Monterrey, asumiendo características bastante alejadas de los sindicalistas rosarinos que organizaban la vida obrera en las distintas épocas. Una de las consecuencias más inmediatas de esta distinción es el tipo de solidaridad reconstruida y asumida por los sectores populares en cada caso. Mientras en Rosario se erige una solidaridad horizontal que atraviesa importantes heterogeneidades de origen, en Monterrey se observa una débil solidaridad endógena o centrífuga, hacia la propia ciudad y en contraposición al gobierno central, más que la generada a partir de una estructura de clases autodefinida.

Rosario es una ciudad socialmente moderna, pero aún tradicional en sus aspectos económicos; mientras Monterrey se presenta como una ciudad rigurosamente moderna en su desarrollo económico, pero con aspectos profundamente tradicionales en la cuestión social. Estas trayectorias diferenciales de ambas ciudades marcaron sus cuerpos urbanos hasta la actualidad.

La ciudad de Monterrey constituye la expresión de una mayor continuidad en materia de política económica, de reproducción de la estructura ocupacional, pero también en términos de marginación y polarización social. Mientras las continuidades en dicha ciudad se registran, principalmente, en el nivel social, su capacidad productiva es muestra de adaptación, transformación e innovación permanentes para acoplarse a las exigencias globalizadoras. La gran debilidad del sistema de protección regiomontano, sin embargo, radica en la dificultad para traducir y trasladar dichas innovaciones al campo de lo social y de una manera más equitativa.

Rosario, en cambio, está signada por rupturas económicas radicalizadas a partir de debilidades productivas estructurales donde —no obstante— entre una y otra hay procesos espirales de intentos de mejoras sociales para la mayoría de la población. La debilidad del sistema radica allí en la incapacidad para prevenir y suavizar los impactos que acarrear las transformaciones económicas, lo cual genera mayores riesgos de pauperización generalizada.

Finalmente, los pactos sociales que protegían a los trabajadores de los avatares económicos se resquebrajaron en ambas sociedades. En cada caso, los resultados fueron diferentes; y la manera de asumirlo, también.

II. LA DIMENSIÓN INSTITUCIONAL DE LOS MERCADOS DE TRABAJO LOCALES

Son las instituciones laborales los mecanismos que —con diferente grado de formalidad— establecen reglas específicas de comportamiento para los distintos actores del mercado de trabajo (Weller, 2009) y habilitan tanto la prevención de daños como la promoción de bienes en el mundo laboral. En definitiva, las instituciones laborales importan porque de ellas depende —al menos en parte— no sólo la protección social de los trabajadores sino también las posibilidades de productividad y funcionamiento económico de los mercados de trabajo.

En ese sentido, el cometido protector de las reglas de juego permite garantizar económicamente la productividad, pero —al mismo tiempo— el buen desempeño de los actores (Weller, *Op. cit.*). La seguridad del trabajo que puede provenir de la institucionalidad de los mercados laborales tendría, simultáneamente, un significado tanto de tutela social como de eficiencia productiva o económica.

Ahora bien, que las instituciones habilitan y constriñen comportamientos individuales es una verdad de Perogrullo; preguntarse en qué medida ellas condicionan, limitan, admiten o justifican dichos comportamientos, constituye, empero, un cuestionamiento empírico. Bajo estas premisas, en el presente apartado se tiene en cuenta la dimensión institucional que habilitaría diseños y dispositivos de protección de los riesgos sociales en cada uno de los contextos de análisis, en la medida en que una de las preguntas específicas de esta investigación es indagar si —y hasta qué punto— los diseños institucionales filtran y modulan los efectos del riesgo sobre el curso de vida de los trabajadores.

Si bien es cierto que los diseños institucionales “no dicen todo” acerca del funcionamiento de los mercados de trabajo (especialmente en contextos que padecen graves problemas de desempeño institucional, como la región latinoamericana), también es válida la premisa de que “algo dicen” sobre la manera como cada una de las sociedades determina y consiente lo que debe ser socialmente protegido.

En términos metodológicos, la comparabilidad institucional en nuestra región resulta bastante arrebujada debido a que los niveles de regulación

son relativos a los factores que operan en cada contexto de análisis. Los fines económicos o productivos diferenciales de cada contexto hacen compleja la comparación ya sea cuantitativa (es decir, dónde hay más o menos normas y cuándo ellas son suficientes) o cualitativamente (qué normas son más o menos beneficiosas en términos de seguridad).⁶ Esta especie de flexibilidad contextual (Goldin, 2008) hace referencia a que pautas reguladoras similares pueden ser más o menos flexibles o protectoras según el resto del contexto institucional, la cultura productiva vigente o la tradición sindical y organizativa de cada unidad de análisis⁷ (Weller y Van Gelderen, 2006; Weller, 2009).

Para analizar esta hipótesis de flexibilidad contextual tanto en Rosario como en Monterrey, deberían considerarse —al menos— cuatro dimensiones específicas de los diseños institucionales de protección de los riesgos sociales. La primera dimensión se halla directamente relacionada con los principales dispositivos de flexibilidad interna que operan en ambos mercados de trabajo a partir de la regulación de los regímenes de estabilidad laboral; ello incluye la figura del contrato, del despido, de las indemnizaciones, de los salarios móviles, de la jornada laboral y de la movilidad ocupacional.

La segunda dimensión tiene en cuenta los mecanismos de flexibilidad externa relacionados con los sistemas de seguridad social, las nuevas modalidades institucionales a partir de la descentralización productiva y las alternativas de regulación para el trabajo no asalariado e independiente.

La tercera dimensión está constituida por las políticas activas de los mercados de trabajo, especialmente las relacionadas con emprendimientos productivos y pequeños establecimientos. La cuarta considera las organizaciones sindicales, las negociaciones colectivas y las oportunidades de

⁶ Según estudios comparados de condiciones normativas, las leyes laborales de América Latina serían más protectoras que las del resto del mundo, en la medida en que habría una mayor cantidad de normas y una reglamentación que protege más a los trabajadores. A partir de esta calificación, México —a su vez— sería más protector que el sistema legal argentino (Djankov *et al.*, 2004).

⁷ En palabras de Goldin (2008): “La flexibilidad normativa no es un concepto absoluto, ni susceptible de ‘medirse’ exclusivamente en términos de su literalidad jurídica. Las normas laborales no tienen un ‘óptimo abstracto de flexibilidad’, ni pueden compararse en puros términos de su contenido prescriptivo, sino en relación concreta a diversos factores del contexto en el que operan”.

conflicto social como mediaciones colectivas de los resultados diferenciales en los procesos de riesgo.

A. *Dispositivos de flexibilidad interna*

En esta sección se muestra el estatus normativo de cuatro elementos contemporáneos de flexibilidad interna que se encuentran vigentes tanto en el caso argentino como en el mexicano: la situación del contrato, los despidos de trabajo y el seguro de desempleo; la remuneración variable; la jornada laboral; y, finalmente, aspectos relacionados con la movilidad y subcontratación de los trabajadores.

Uno de los principales mecanismos para generar seguridad en los trabajadores asalariados es la institución del contrato y el régimen de estabilidad en el empleo. A partir de la década de los noventa, este dispositivo de protección comenzó a flexibilizarse en América Latina, e incorporó una serie de contratos de duración finita, amplió periodos de prueba y facilitó modalidades tanto de subcontratación como de despido (Weller, *Op. cit.*).

En el caso de Rosario, el régimen del despido puede caracterizarse como históricamente flexible (Caro Figueroa, 1993), en la medida en que nunca ha reconocido exigencias causales importantes o bien instancias administrativas o judiciales previas que lo justifiquen. Esta flexibilidad histórica del despido se equilibraba, no obstante, con el alto costo de las indemnizaciones. Durante la década de los noventa, el costo de ellas se reduce de manera considerable, deja de ser un monto fijo y se le sustituye por una lógica de proporcionalidad entre nivel del salario y tiempo de trabajo (Goldin, *Op. cit.*).

Lo anterior no afectaba demasiado a los trabajadores que habían acumulado antigüedad; en cambio, se redujo muchísimo el costo de la indemnización para los vínculos laborales de corta duración. Durante este mismo periodo, además, se agregaron una serie de modalidades contractuales temporales que no requerían la acreditación de causas justificadoras para despedir a un trabajador, y se incorporaron mayores incentivos a la facilidad de evasión del contrato indefinido (*Ibid.*). Por ello, la institución del contrato y el despido en Rosario puede definirse como un régimen de estabilidad relativa (Goldin, 2007; Goldin, 2009) y de enorme flexibilidad jurídica, en la medida en que

si bien el despido injustificado resulta ilegal (*Ibid.*), si se incurriera en él, la consecuencia punitiva no alcanzaría más que una indemnización.

El contrato de trabajo es una figura sumamente frágil en este contexto, cuya existencia no garantiza —real y concretamente— una estabilidad “absoluta” en el puesto de trabajo. Si a ello se agrega que dicha flexibilidad jurídica se retroalimenta de una relativa flexibilidad económica (resulta bastante barato despedir a un empleado), el esquema se vuelve aún más flexible.

Más que la importancia de lo indefinido del contrato, en Monterrey la institución más notoria es la del contrato por escrito (sea indefinido o no). Una vez visibilizada esa figura, la estabilidad o temporalidad del contrato se clasifica como “temporal” o “indefinido”. Hasta antes de la reforma laboral de 2012, las modalidades por tiempo determinado o bien por obra determinada, ya permitían la aplicación de hecho del periodo de prueba (Bensusán Areous, 2006; Pérez Pérez, 2002; Ruiz Durán, 2009a), sin ninguna garantía relacionada con la estabilidad del empleo.

En el caso mexicano, Ruiz Durán (*Op. cit.*) encuentra al menos tres tipos de formas “de hecho” de introducción de la flexibilidad contractual. Una de ellas es el llamado “derecho de piso”: se trata de modalidades que no establecen ningún tipo de relación laboral concreta, pues se brinda a los trabajadores la “oportunidad” de laborar sin otra remuneración que las propinas y sin goce de salario. Esta modalidad de contratación es común entre los trabajadores de gasolinerías o entre los meseros de buena parte del sector gastronómico (Giglia, 2014).

Otra manera de eludir el tipo de relación laboral establecido en la legislación es mediante la variante “asociados”: el trabajador no es un empleado del establecimiento sino un “socio” del mismo, modalidad que ha sido adoptada por varias cadenas multinacionales de servicios. Finalmente, una de las formas más utilizadas como paralela a la contratación indefinida es la de “honorarios asimilables a salario”, que supone una contratación limitada donde parte del salario se remunera conforme a la regulación institucional, y la parte más importante, por fuera de dicha relación; es decir, como honorarios y —por tanto— no se considera dentro de una relación laboral determinada.

En términos institucionales, la situación del despido en México resulta menos flexible que en Argentina. Es decir, si bien puede generarse la des-

vinculación laboral, su justificación está más definida; además, el despido por causas injustificadas acarrea costos y sentencias tanto administrativas como jurídicas más severas. Sin embargo, y a pesar de esta rigidez relativa del contrato de trabajo y del despido en México, Ruiz Durán (*Ibid.*) señala que el principio de estabilidad laboral es uno de los más violados en este mercado de trabajo, mediante contrataciones a prueba o regímenes de subcontratación que se establecen al margen de la ley laboral.

Relacionada con el instrumento jurídico del despido y las indemnizaciones, se encuentra la “novedosa” figura del seguro por desempleo. Con restricciones y falencias, a dicha institución se le reconoce cada vez más en la región, funciona desde hace varios años en Argentina y desde 2014 en México. En el caso argentino, el seguro de desempleo da derecho a una prestación de cuatro a 12 meses, y su monto es sumamente bajo⁸ (Goldin, 2009). Lejos de funcionar como una prestación universal, las dificultades para ser admitido como “desocupado”, las restricciones administrativas y el bajo monto del seguro que impiden de hecho la continuidad del ingreso frente a la falta de trabajo, lo vuelven prácticamente inutilizable. En ese sentido, la única ventaja relativa de dicha figura es la protección y el mantenimiento de la seguridad social tanto para el trabajador como para su núcleo familiar durante el tiempo que esté vigente la prestación.

En el caso mexicano, además del seguro de desempleo que en la práctica opera de manera similar que en Argentina, entre algunos sectores “extremadamente” formales se dispone de esquemas de cuentas individuales como parte de las prestaciones sociales; en ellos el empleador deposita de manera periódica una suma establecida por ley y, en caso de despido (o de renuncia), el trabajador puede hacer uso del monto acumulado (Weller, 2009; Velázquez, 2010).

Otro de los principales mecanismos de flexibilidad interna en ambos contextos de análisis es la remuneración variable o la reducción de costos laborales. Con excepción de la figura del salario mínimo,⁹ ni en Rosario ni en Monterrey se establece algún tipo de restricción para cualquier modalidad

⁸ Para 2008, el tope del seguro alcanzaba los 400 pesos mensuales frente a un salario promedio de 1 800 pesos (Goldin, 2009) y, en la actualidad, continúa sin incrementarse.

⁹ La bibliografía especializada destaca el cambio histórico que ha sufrido la concepción del salario mínimo en cuanto surge como instrumento para limitar la capacidad

de variabilidad que se fije por convenio colectivo o por contrato individual. En el caso argentino, a partir de este mínimo, para los trabajadores que pertenecen a un sindicato, los montos salariales se determinan por convenios colectivos de trabajo; para quienes cuentan con una relación laboral individual, sólo el contrato establece la remuneración que han de percibir¹⁰ (Goldin, 2009; Grassi, 2003; Fernández, 1997; Kaplan y Pérez Arce Novaro, 2006).

Una de las prácticas de flexibilidad más utilizadas en la Argentina de los años noventa ha sido la llamada “desvalorización” del salario (Goldin, 2008), un mecanismo de flexibilidad económica consistente en tratar parte o conceptos del salario como si no lo fueran (como la modalidad de honorarios asimilables en México). Este mecanismo de “desalarización” del ingreso permite abaratar la relación salarial y sustraer una parte del salario de las cotizaciones y créditos laborales, sin que la ley imponga restricciones (Goldin, 2009). Estos nuevos “beneficios sociales” (vales de alimentación o despensa, por ejemplo) no son tomados en cuenta en el momento de realizar aportaciones o contribuciones al sistema de seguridad social, ni como cálculos para otro tipo de cálculo que beneficie los ingresos del trabajador: aguinaldo, vacaciones. . .

Durante 2007 —y junto con otras medidas tomadas a partir de la recuperación del empleo—, estas prestaciones volvieron a tener el carácter salarial que se les otorgaba hasta antes de los años noventa (Goldin, 2008). De hecho, el fortalecimiento de los convenios colectivos de trabajo de los últimos años ha permitido que —a partir de una profunda negociación salarial— se

impositiva de los empleadores y termina estableciéndose como un límite normativo para combatir la pobreza (Benjamin, 1995).

¹⁰ Como en el caso mexicano, se establece un salario mínimo vital y móvil, determinado por un consejo de empleadores, trabajadores y gobierno que —durante toda la década de los noventa y principios de los años siguientes— permaneció sin cambios (con un valor nominal de 200 pesos o 200 dólares durante los años de convertibilidad, hasta que en 2007 se estableció en 980 pesos, algo más de 300 dólares). Para 2015, el salario mínimo en este país era de alrededor de 550 dólares.

redujera la brecha entre los salarios fijados en los convenios colectivos y los salarios realmente pagados¹¹ (Goldin, 2009).

En el caso mexicano, el mecanismo de los costos bajos para asegurar la productividad se realiza de manera histórica y permanente en el mercado de trabajo interno (Mora-Salas y De Oliveira, 2009). Un dato durísimo derivado de este tipo de flexibilidad de hecho es que los salarios reales entre 1994 y 2007 han perdido un poder adquisitivo de 25%¹² (Ruiz Durán, 2009a). Ello queda confirmado, también, con lo que se observa mediante los convenios colectivos de trabajo, en los cuales el salario diario sigue siendo igual o menor a un salario mínimo (Pérez Pérez, 2002).

Como se sabe, en este país el salario mínimo se encuentra fijado a niveles muy bajos como proporción del salario medio y —en cuanto tal— los cambios que se le han hecho tienen escasas consecuencias efectivas en el nivel de vida de la población trabajadora.¹³ En cualquier caso, la adopción estructural en México de estos esquemas de bajos costos salariales, ha mantenido los salarios deprimidos como una constante histórica en el mercado de trabajo, ha debilitado considerablemente el mercado interno de la economía y ha coadyuvado al también histórico bajo crecimiento económico (Ruiz Durán, 2009b).

El tercer dispositivo importante de flexibilidad interna relacionado con la regulación del mercado es la jornada de trabajo. El mayor componente de flexibilidad vinculado con la jornada en Rosario quedó establecido a comienzos de los noventa cuando (por ley) se incorporó la jornada flexible o

¹¹ En ese sentido, es importante aclarar que —durante los últimos años en Argentina— el kirchnerismo (con todas sus contradicciones) ha revertido varias de las medidas flexibilizadoras de los años noventa.

¹² Todo indicaría, además, que esta pérdida del poder adquisitivo de los salarios reales continúa en ascenso desde dicho periodo: mientras en 2007 el ingreso laboral per cápita (deflactado con el índice de precios de la canasta alimentaria) era de 2 075 pesos mensuales, para 2015 ese valor se redujo hasta 1 500 pesos por mes (alrededor de 100 dólares mensuales) (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, Coneval, 2015).

¹³ Desde 2014 se sostiene en México un fuerte debate entre empresarios, trabajadores y gobierno no sólo sobre la necesidad de incrementar el salario mínimo de los trabajadores sino, especialmente, de desvincularlo de precios y tarifas que rigen en leyes nacionales. Para 2015, el salario mínimo fue fijado en 70.1 pesos diarios, equivalentes a cuatro dólares, en promedio.

modulada, consistente en permitir una mayor variabilidad en la distribución de las horas diarias o semanales (Grassi, 2003; Goldin, 2009). En teoría, este tipo de medidas contribuiría a acotar la inseguridad de los empleadores relacionada con la incertidumbre del comportamiento de los mercados, manejar con mayor discreción los tiempos de la productividad y poder responder, sin mayores restricciones (por ejemplo sin tener que pagar horas extras), a los movimientos económicos anticíclicos (Goldin, 2008).

El régimen de modulación de la jornada permite que los convenios colectivos de trabajo fijen una jornada diaria o semanal más extensa durante cierto lapso de tiempo, a reserva de que sea compensada durante otro periodo por una jornada más corta (Goldin, 2009). La aplicación de este mecanismo de desregulación de la jornada laboral y su uso mediante los convenios colectivos de trabajo ha sido una práctica generalizada durante toda la década de los noventa (Grassi, 2003) y continúa en vigor hasta la actualidad (Goldin, 2009).

A lo anterior debe agregarse que desde 1995 aparece la figura del contrato a tiempo parcial; en ella el trabajador puede ser contratado por una jornada de medio tiempo. Lo importante de esta figura es la posibilidad de que los aportes a la seguridad social también sean proporcionales a tales horas de trabajo. Este nuevo mecanismo de flexibilidad económica —aunque precariza las relaciones laborales estables— también facilita el acceso a las prestaciones de la seguridad social para trabajadores subocupados y —en cuanto tal— legitima su figura y su aceptación social (Goldin, 2008).

Lo interesante de este tipo de dispositivos institucionales es que introduce, simultáneamente, seguridad e incertidumbre en la vida de los trabajadores, en la medida en que disminuye su seguridad al introducir la posibilidad de la proporcionalidad de los aportes jubilatorios pero —a su vez— en contextos de desempleo estructural, hace que la contratación parcial facilite las condiciones para poder acceder, por ejemplo, a una obra social.¹⁴

Aun en situaciones de marcado desempleo y enorme pauperización social, ciertas figuras institucionales relacionadas con la protección social de los

¹⁴ Las obras sociales son el equivalente al seguro social en México, encargadas de prestar atención médica a los trabajadores sin que éstos deban pagar previamente el costo de dicha atención.

trabajadores logran reconocerse y respetarse socialmente en Argentina. En ese sentido, fue muy importante que en medio de la pérdida estructural del empleo y el gran aumento del trabajo a tiempo parcial, un grupo no menor de trabajadores pudiera seguir contando con el acceso a determinados servicios sociales, sobre todo en materia de atención a la salud.

En el caso mexicano, la jornada laboral se define —en la práctica— mediante la negociación colectiva o bien a partir del contrato individual. Aunque el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo estipula que la duración máxima de la jornada es de ocho horas diarias, en la mayoría de los convenios colectivos de trabajo durante la década de los noventa se observan estipulaciones por encima de las 45 horas semanales (Pérez Pérez, 2002; Bensúsán Areous, 2006); evidentemente, las cláusulas mismas de dichos convenios no respetan las regulaciones normativas de la ley general. Además de representar una flexibilidad “de hecho”, ello da cuenta de las posibles contradicciones o faltas de correspondencia que pueden ejercer los convenios colectivos sectorizados respecto de las leyes generales y —en cuanto tal— el enorme grado de incumplimiento institucionalizado de las estructuras formales del mercado de trabajo en este país.

Finalmente, un cuarto mecanismo de flexibilidad interna que afecta directamente los nuevos riesgos sociales es la cuestión de la movilidad en los mercados de trabajo, aspecto directamente relacionado con la polivalencia y la multifuncionalidad de los trabajadores. En la normatividad laboral argentina, el empleador está facultado ampliamente para introducir cambios en la forma y modalidad de la prestación del trabajador, siempre y cuando no altere modalidades “esenciales” del contrato de trabajo: monto y estructura de la remuneración, categoría profesional y —en menor medida— horario y lugar de trabajo (Marshall, 2006).

Por ejemplo, si bien los cambios de turno son una medida “inaceptable” de los convenios colectivos, comenzar a trabajar una hora más tarde no se considera “un cambio esencial” (Goldin, 2009). Lo mismo sucede con el lugar de trabajo, donde se admiten cambios dentro del mismo establecimiento o fuera de él, pero a corta distancia (Goldin, 2008).

Quién tiene que hacer qué tampoco es algo que la ley determine con facilidad en el contexto argentino, pues en la normativa general no se especifica cuáles son las categorías profesionales que deben considerarse en

una contratación; por lo tanto, tampoco se reconoce cuáles son las tareas y funciones específicas de cada una de ellas (*Ibid.*). De hecho, la cuestión de las categorías ocupacionales queda regulada únicamente por los convenios colectivos de trabajo y no por la legislación general (Goldin, 2009).

Ello significa que se desarrolla en el contexto exclusivamente organizacional de la producción, en la medida en que son las empresas y los sectores los que estipulan los principios regulatorios de este tipo de figuras laborales. De la figura institucional de categorización ocupacional depende —finalmente— el grado de polivalencia y movilidad funcional de los trabajadores. Mediante el sistema de representación sindical, el empleado es quien puede limitar o aumentar sus posibilidades de movilidad (Goldin, 2008).

Si bien, históricamente, en Argentina había prevalecido una tendencia a una categorización ocupacional detallada y pormenorizada con pocas funciones y tareas en cada una de ellas, a partir de la década de los noventa se puede observar un fuerte proceso de reducción de categorías ocupacionales (más difusas) y —por lo tanto— un aumento sustancial de tareas y funciones en su interior (Goldin, 2007). En la práctica, con una base sindical profundamente debilitada, este tipo de flexibilidad interna es admitida de manera generalizada en los convenios colectivos de trabajo y siguen incorporándose cláusulas de polivalencia, modos de organización que la presuponen y cambios en las categorías profesionales (Goldin, 2009).

Evidentemente, su uso es aún mayor entre los trabajadores que adquieren relaciones laborales individuales. A su vez, ello admite una mayor capacidad del empleador para instaurar cambios de funciones e introducir nuevos criterios organizacionales, sin alterar la categoría ocupacional del trabajador y —por lo tanto— respetando las (magras) condiciones iniciales del contrato de trabajo (Goldin, 2008). La polivalencia funcional alcanzó un amplio reconocimiento en los convenios colectivos de trabajo concertados durante las décadas de estudio (Goldin, *Op. cit.*). En ese aspecto, si bien las reformas de los años noventa no resultaron tan permisivas con estas modalidades de flexibilidad interna, también es cierto que las contrarreformas posteriores no han evitado ni restringido dicho tipo de movilidad funcional en el interior de las empresas.

En el caso mexicano, los contratos colectivos no suelen hacer especificaciones sobre la organización del trabajo ya que tienden a concentrarse

en los ajustes de salarios, las prestaciones o la jornada laboral (Pérez Pérez, 2002). Ello sucede porque los convenios colectivos no contemplan todas las actividades que realiza la empresa, o bien porque las condiciones estipuladas resultan muy generales (Ruiz Durán, 2009b). De todos modos, desde la evidencia empírica se puede comprobar el poco uso que se hace —especialmente en la industria mexicana— de la flexibilidad funcional, a causa sobre todo de la poca variación que se observa en los cambios tecnológicos de la producción manufacturera (Ruiz Durán, 2009a).

En efecto, De la Garza Toledo (2002) demuestra que desde principio de los años noventa aparece una profunda rigidez en los contratos colectivos de trabajo respecto de las posibilidades de flexibilidad funcional, lo cual impide la movilidad de los trabajadores entre lugares, departamentos y puesto de trabajo. En el estudio citado se da cuenta de cláusulas contractuales que ponen freno a la intensidad del trabajo, limitaciones a funciones sindicalizadas e incluso la obligación de la empresa de informar al sindicato sobre cambios tecnológicos, así como en materia de organización del trabajo.

Según los estudios de Pérez Pérez (2002), la flexibilidad funcional en México no sólo ha sido escasa históricamente, sino que se reduce en los últimos años, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas o establecimientos donde las posibilidades de movilidad resultan menores.

En cambio, a diferencia de la flexibilidad funcional, la práctica de la flexibilidad numérica (consistente en incrementar o disminuir la cifra de trabajadores en función del nivel de productividad y de la demanda externa de la producción) es un mecanismo mucho más utilizado en este país, en particular en las industrias más elásticas de la economía (Ruiz Durán, 2009b).

B. Dispositivos de flexibilidad externa

Desde la perspectiva de la flexibilidad externa, los dos mecanismos institucionales más importantes relacionados con la protección laboral son la seguridad social y la tercerización laboral.

El régimen de seguridad social en Argentina (que incluye el sistema previsional y el de obras sociales) se remonta a principios del siglo xx, a partir de un sistema de salud organizado en obras sociales, en correspondencia con

la alineación gremial de los trabajadores de cada sector económico: la obra social de los metalúrgicos, los bancarios, los trabajadores estatales. . . Quienes pertenecen al sector informal, los desempleados, los que todavía no han accedido a un primer empleo o quienes se desempeñan como trabajadores autónomos, se encuentran al margen de dichas coberturas sociales (Goldin, 2009). Con las reformas de los años noventa, la seguridad social en Argentina se fue conduciendo hacia un sistema mixto de mercantilización tanto de las pensiones (AFJP) como de las obras sociales (las llamadas “prepagas” que en la práctica funcionarían como los seguros de gastos médicos en México).¹⁵

Al ser un régimen dependiente de la lógica interna del mercado de trabajo —en la medida en que los trabajadores se encuentran asegurados por rama de actividad—, las condiciones de dicho mercado durante la década de los noventa resultaron determinantes para la cobertura y variabilidad de sus beneficios: se profundizaron las inequidades internas y el aumento de la brecha entre la llamada “aristocracia laboral” de algunos sectores económicos (Mesa-Lago y Witte, 1992) y el resto de los trabajadores asalariados pertenecientes a ramas y gremios más débiles, ya fuera en lo económico o en lo político.

Además, los nuevos regímenes privatizados de protección social tuvieron un alcance muy bajo de cobertura, y el componente sectorial del sistema histórico argentino fue finalmente reemplazado por una estructura dual que se dividió entre una protección individual para quienes tienen trabajo y una protección asistencial para quienes quedaron fuera de los esquemas institucionales (como característica típica de los regímenes de bienestar más liberales) (Filgueira, 2007).

El diseño institucional de la protección social en México está orientado al lugar de trabajo, no por ramas de actividad como en el caso argentino. En cuanto tal, la seguridad social queda establecida exclusivamente para los asalariados formales ya sea en materia de salud, accidentes de trabajo o retiro (Ruiz Durán, 2009a).

¹⁵ Este sistema de privatización de las jubilaciones y los fondos de retiro funcionó en Argentina desde 1993 hasta 2008, año en el cual se restableció un régimen de reparto estatal, y todo el manejo del fondo de pensiones pasó nuevamente a manos del Estado nacional.

Debido al crecimiento estructural de la economía informal y dado el fracaso en la incorporación de grandes sectores de la población al empleo asalariado en las últimas décadas, el sistema de seguridad social fue agregando —mediante mecanismos diferenciados de acceso y atención— a diversos grupos de trabajadores (*Ibid.*). Mediante un sistema para empleados públicos por un lado y para la población no derecho-habiente por el otro, se va constituyendo y afianzando un esquema de seguridad social cada vez más segmentado y fragmentado entre la población trabajadora en este país.

La incorporación del seguro popular en 2006, como un sistema de acceso parcial a los servicios de salud para las personas no cubiertas por el sistema tradicional, agregó un elemento más de divergencia, discrecionalidad y desintegración en un sistema social ya segmentado y fraccionado tanto de hecho como de derecho, que coadyuva a una reproducción estructural de la desigualdad social entre la población trabajadora y entre quienes tienen empleos formales y los que están insertos en el sector informal de la economía (Comisión Económica para América Latina, CEPAL, 2005).¹⁶ Este sistema de seguridad social, fragmentado, acotado, especializado y —a su vez— profundamente diverso, se observa mediante su propia cobertura: en 2008, menos de 40% de la población económicamente activa se encuentra protegida en lo social, y ese valor se mantiene hasta la actualidad; se trata del derecho social más rezagado en México.¹⁷

A partir de estos elementos divergentes en materia de seguridad social, Argentina continuaría formando parte de los regímenes de bienestar de universalismo estratificado (Filgueira, 1998) donde, si bien la mayor parte de la población se encuentra cubierta por los sistemas de protección en salud y seguridad social, dicha protección tiende a ser cada vez más estratificada.

El régimen mexicano, por su parte, clasificaría dentro del clásico modelo segmentado o dual (*Ibid.*), en el que hay una diferencia fundamental entre asegurados y no asegurados: los primeros están integrados por los asala-

¹⁶En la mayoría de los países latinoamericanos (entre ellos México), alrededor de 50% del gasto en seguridad social se concentra en el quintil superior de ingresos (CEPAL, 2005).

¹⁷En 2014, 58% de la población ocupada no tenía acceso a mecanismos de protección social por encontrarse en condiciones de informalidad laboral. Una cuarta parte de estos trabajadores se ubicaba, además, en establecimientos o instituciones del sector formal de la economía (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI, 2015).

riados beneficiarios de la seguridad social; los segundos, por el grupo de la población más marginada del país, así como gran parte de las clases medias que no está protegida por la seguridad social ni por seguros médicos privados. De allí que sea un modelo tanto de integración vertical (asegurados y no asegurados) como de segregación horizontal (pobres y clases medias entre los no asegurados) (Frenk, 1994).

Las reformas estructurales concernientes a la seguridad social en ambos países han mermado profundamente la posibilidad de acceso a la salud y a la protección durante la vejez de gran parte de la población trabajadora. Según estudios de Mesa-Lago (2004), el nivel de cobertura de la seguridad social a partir de las reformas estructurales se redujo de 50% a 24% de la población económicamente activa en Argentina, y de 37% a 30% en México. De hecho, en ninguno de los dos contextos de análisis se establece como punto de partida un criterio de universalidad de derechos sociales, sino de esquemas diferenciados entre el sector público y el privado en el caso mexicano, y entre ramas de actividad en el argentino. Como bien lo designa Ruiz Durán (2009a), en México la segmentación de la seguridad social (y del mercado de trabajo) se encuentra enmarcada en el propio derecho constitucional y en una profunda fragmentación institucional de la protección de los trabajadores.

El segundo elemento de flexibilidad externa está relacionado con la descentralización productiva, la subcontratación y —en general— las diversas modalidades de tercerización laboral que combinan independencia en la relación contractual con subordinación organizativa de los trabajadores. El objetivo primordial de la descentralización productiva consiste en abaratar los costos de producción y de transacción de la demanda laboral mediante la desvinculación de los trabajadores (y de su protección), para con ello suprimir costos de la llamada “laboralidad” de las relaciones de trabajo (Ojeda Avilés, 1992; Morgado Valenzuela, 1999; Goldin, 2008). Como bien lo establece Goldin (*Ibid.*), la idea de “deslaborizar” las relaciones entre capital y trabajo significa sacar del ámbito del derecho a la relación entre empleador y trabajador, o bien tratar un vínculo de subordinación y dependencia como si no lo fuera.

En el caso de Argentina, ello se evidenció en plena década de los años noventa con las figuras relacionadas con el trabajo como aprendizaje y se

continúa ejerciendo bajo el modo de contratación de becarios o pasantes. Goldin (*Ibid.*) denomina a estos mecanismos como de “deslaboralización subjetiva”, como una manera de flexibilidad externa que abarata costos aligerando la fortaleza de las relaciones laborales. Entre otras repercusiones, tales mecanismos de flexibilidad externa logran invisibilizar relaciones de dependencia bajo la forma de supuestas relaciones comerciales (Goldin, *Ibid.*; Weller, 2009) y se han instituido de hecho como uno de los principales mecanismos de organización de la producción en este país (Goldin, 2007; Goldin, 2008).

En el caso de México, la legislación ya contemplaba la institución de la subcontratación mediante la figura del intermediario, y —a partir de la reforma laboral de 2012— se cristalizó formalmente la regulación de la tercerización.¹⁸ Como en Argentina, la normatividad prevé la posibilidad de responsabilidad solidaria para que el empleador no quede completamente al margen de la descentralización productiva (Ruiz Durán, 2009b). Sin embargo, el punto central aquí radica en que —bajo estas modalidades de subcontratación— no hay ninguna obligación de exigir a las empresas intermediarias contratos indefinidos de trabajo.

Por lo tanto, uno de los principales mecanismos legales para garantizar cierta estabilidad a lo largo de la trayectoria laboral queda desprotegido institucionalmente, lo cual trae consigo una especie de “temporalidad contractual continua” (Ruiz Durán, 2009a). Una paradoja evidente de este tipo de prácticas de externalización es la simulación de trabajo autónomo que exhiben muchos trabajadores quienes —en realidad— mantienen vínculos exclusivos, estables y duraderos con sus empleadores (Sanguinetti Raymond, 2000).

¹⁸ Para 2008, alrededor de 3% de la fuerza de trabajo se encuentra contratada en México bajo esta modalidad. A su vez, su práctica resulta más habitual en el sector secundario de la economía, especialmente en las grandes industrias de las ramas metálicas de la producción (Ruiz Durán, 2009b).

C. Las políticas activas de los mercados de trabajo

Además de la regulación de los mercados internos y de la protección social de los trabajadores, las intervenciones indirectas (aunque activas) en el mercado laboral también funcionan como filtraciones institucionales de los riesgos en el mundo del trabajo. Políticas públicas, programas sociales o normatividades que habilitan políticas laborales específicas pueden influir en la intermediación y fomento del empleo, especialmente en el trabajo por cuenta propia o en los microemprendimientos¹⁹ (Samaniego, 2004; Chahad y Zeetano, 2008; Weller, 2009). La gran debilidad de estas políticas en la región consiste en que se las trata como medidas de emergencia, más que como políticas estructurales de desarrollo, de crecimiento económico o de competitividad sistémica (Weller, *Op. cit.*).

En Rosario, son los llamados “planes sociales” los que cumplen dicha función desde finales de los años noventa, con las características típicamente asumidas por los programas de transferencia condicionada.²⁰ En los últimos años se han agregado medidas de estímulo económico para quienes buscan trabajo o participan en programas de capacitación (*Ibid.*). Si bien estos programas no fueron eficaces en la promoción del empleo, sí contribuyeron a atenuar las carencias más extremas de la población trabajadora durante los largos años de crisis económica (Goldin, 2009).

De hecho, desde 2007 se generaron nuevas medidas que intentaron desinflar los programas de transferencia condicionada y fomentar —en cambio— políticas más activas del mercado de trabajo, basadas en la calificación, la capacitación y la formación profesional de los trabajadores.

¹⁹ Como explica Weller (2007; 2009), generalmente estas políticas suelen ser menos conflictivas que las reformas laborales en la medida en que estimulan la productividad, reducen costos de transacción y no afectan directamente los intereses de los principales actores en el mercado de trabajo.

²⁰ Se trata de programas sociales que ofrecen empleos temporales con un salario cercano al mínimo y cuya población objetivo son principalmente los jefes de hogares desocupados, mediante un uso intensivo de la mano de obra (Weller, 2009). Estos programas (el primero se llamó “Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados”) fueron creados luego de la crisis de 2001 —la cual llevó a 53% de la población a condiciones de pobreza y a 25% a la indigencia— y alcanzaron un máximo de dos millones de beneficiarios en 2003 (Goldin, 2009).

En Monterrey, además de los programas de transferencias condicionadas, prevalece una figura de subsidios económicos para la contratación “del primer empleo” (*Ibid.*), con el objetivo de fomentar el ingreso de los jóvenes al mercado de trabajo. Se trata de políticas que también han conseguido resultados magros no sólo en el desaliento del trabajo informal sino en la reducción de los niveles de pobreza de la población trabajadora.²¹

Una segunda modalidad de política laboral activa está vinculada con la informalidad, el autoempleo y la pequeña empresa, con el propósito de estimular el trabajo independiente o bien de regularizar el trabajo asalariado desprotegido.²² El fenómeno conocido como “trabajo en negro” en Argentina no es nuevo ni atribuible —punto por punto— a las marcadas reformas de flexibilidad laboral aplicadas en las últimas décadas. No obstante, la combinación de prácticas habilitadas por la laxitud de las normas con la falta de controles públicos, la extensión de la informalidad y el crecimiento de los últimos años del trabajo doméstico remunerado (casi 8% en 2007 y 20% de las mujeres ocupadas en 2011, Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2012), contribuyen a explicar la cifra enorme de este tipo de trabajadores no registrados.²³

Desde 1991, se establecieron en el caso argentino nuevos mecanismos de sanción para desalentar y reducir la implementación del trabajo no registrado e intentar volver más costosa la contratación de trabajadores al margen de la ley (Goldin, 2009). A estos incentivos normativos (multas y sanciones penales) se agregaron algunos de índole económica relacionados

²¹ Los últimos datos para 2014 indican que la pobreza en México no sólo continúa en valores extremos (46.2%) sino que tampoco muestra una disminución en los últimos años (Coneval, 2015).

²² Algunos autores relacionan esta problemática del trabajo asalariado no registrado, más que con una cuestión de costos para los empleadores, con la importancia de la evasión impositiva que permite generar ingresos al margen de la ley (Neffa *et al.*, 2012; Palomino, 2008). Especialmente en las pequeñas y medianas empresas, la principal fuente de recursos para los empleadores proviene —en realidad— de la evasión del impuesto al valor agregado, a los ingresos brutos y a las ganancias (Grassi, 2003). De allí que para algunos, más que evitar la informalidad mediante los controles de registro de los trabajadores, deberían aplicarse medidas que tengan en cuenta reformas impositivas que dosifiquen la evasión fiscal (*Ibid.*).

²³ Que ascendía a 49.7% de la población ocupada en 2003 y disminuyó hasta 37% en 2008 (Goldin, 2009).

con los bajos costos de la contratación y del despido. Sin embargo, al parecer ninguna de estas medidas ha sido realmente efectiva para reducir el empleo no registrado durante los últimos años (Beccaria y Galín, 2002; Goldin, *Op. cit.*) debido a que la precariedad de los trabajadores asalariados estaría más relacionada con atributos del sistema fiscal e impositivo (y con las posibilidades de ganancias extralegales) que con medidas exclusivas del sistema laboral, como las normas laborales o los costos económicos.

Como un plan paralelo al de regulación del empleo no registrado en Argentina, en México se lanzaron —a partir del año 2000— el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud, así como la Declaración Laboral Electrónica, cuyos objetivos eran la promoción de la autorregulación, con el mismo éxito relativo que en el caso argentino (Ruiz Durán, 2009a). A partir de 2013 se lanzó el Programa para la Formalización del Empleo, que tiene como objetivo facilitar el tránsito de los empleos informales a un esquema de formalidad. Sin embargo, aún en 2014, casi 60% de la población trabajadora se encontraba en el sector informal de la economía mexicana (Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y el Caribe, 2014).

Un tercer componente activo de los mercados laborales —que indirectamente estaría diseñado para la mayor seguridad de los trabajadores— es la inspección del trabajo. En la Argentina, ésta ha sido sumamente débil, y aunque se hicieron algunas reformas en los últimos años, van dirigidas más a reorientar la evasión fiscal que a proteger el trabajo asalariado (Tóckman, 2009).

La principal reforma data de 2004, cuando entra en vigencia el Plan Nacional de Regularización del Registro Laboral para aumentar la formalización e incentivar el registro del servicio doméstico mediante rebajas tributarias (Novick, Mazorra y Schleser, 2007). Los datos relacionados con este nuevo plan de registro indican que un tercio de los trabajadores informales inspeccionados fueron regularizados, y que el empleo no registrado disminuyó de 49% en 2003 a 40% en 2007 (Tóckman, 2008) y 34% en 2012 (Cámara de Comercio de Argentina, 2013).

En el caso mexicano, la inspección del trabajo fue establecida en 1931 y tiene como objeto principal vigilar el cumplimiento de las normas, generar información sobre las mismas y dar cuenta a las autoridades de las infracciones respectivas (Ruiz Durán, 2009a). Lo que se observa en este caso es una

profunda disparidad espacial en su nivel de institucionalización. Mientras en los últimos años el gobierno federal habría establecido determinados parámetros de control y supervisión, no se ha logrado que las entidades federativas acompañen este acoplamiento normativo; ello acarrea, además, grandes diferencias entre estados (Pérez Pérez, 2002).

En México, a pesar de que en los últimos años se han introducido reformas para mejorar este aspecto del funcionamiento de la institucionalidad, un obstáculo adicional al cumplimiento de las normas de trabajo es la profunda ineficacia de la justicia laboral (Vega Ruiz, 2005; Bensusán Areous, 2006). En cualquier caso, en ambos países aún se observa un bajo presupuesto destinado a dicha institución, así como una escasa cantidad de inspectores con muy baja calificación y sin demasiada claridad sobre su proceso de trabajo (Ruiz Durán, 2009b; Goldin, 2009).

En el caso de la población no asalariada, en ninguno de los países considerados se dispone de manera formalizada del derecho a desarrollar actividades productivas para microempresarios o trabajadores independientes (Tóckman, 2009). La regulación prevaleciente prevé, en general, casos de empresas de gran tamaño —que, sin embargo, utilizan contrataciones individuales— o bien de sectores políticamente más organizados (Tóckman, 2008). No obstante, en ambos contextos se encuentran sistemas de registro de la actividad productiva, cuya regulación se aplicaría para todo tipo de empresa. El problema evidente es que los establecimientos más pequeños no cuentan con los medios ni con la información necesaria para llevar a cabo dichos procedimientos. Tanto en México como en Argentina, las regulaciones para obtener licencias con el propósito de abrir y cerrar negocios son extremadamente rígidas y numerosas (Loayza, Oviedo y Servén, 2005).

En el caso de Argentina, en 2003 se agrega un sistema normativo especial para las pequeñas empresas, conocido como “monotributo” (Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes). La principal crítica que ha recibido este nuevo diseño de política pública es de principio (OIT, 2006; Bertranou, 2007), en la medida en que presume un trato diferencial a los trabajadores en función del tamaño de las empresas; por lo tanto, quiebra el principio de unicidad de los derechos de los trabajadores (lo que a su vez acarrea un incentivo mayor para aumentar la segmentación del mercado laboral). Este nuevo sistema de regulación laboral opera mediante la sustitución de todos

los tributos de los trabajadores por una tasa única hasta cierto monto de capital de las empresas (unipersonales) (Tóckman, 2009).

Ello no sólo permite simplificar la declaración fiscal e incentivarla sino que además incluye contribuciones para la seguridad social, en términos tanto de pensiones como de salud. Este nuevo régimen ha significado un gran avance en materia de protección social para los trabajadores no asalariados; por ejemplo, permitió alcanzar una cobertura de trabajadores independientes en materia de seguridad social superior a la de Chile (Bertranou, 2007).

Sin embargo, el lado negativo de dicha figura es que ha sido muy utilizada no sólo por trabajadores por cuenta propia sino por muchísimos asalariados precarizados que —pese a llevar una relación de dependencia— no se encuentran registrados o trabajan en negro. Por lo tanto, se trata de un mecanismo que al mismo tiempo que intenta proteger al trabajador autónomo o independiente, genera profundas desigualdades entre los trabajadores asalariados, según se encuentren insertos en empresas grandes y formales o en pequeñas y de baja productividad.

Respecto de las políticas solidarias de jubilación y retiro para quienes no son trabajadores asalariados, en Argentina pueden afiliarse a un régimen nacional general (el de los “autónomos”), a un régimen simplificado para pequeños contribuyentes, o bien a las llamadas “cajas provinciales” para profesionales independientes. Además, desde 2003 se amplió un sistema de pensiones sobre bases no contributivas para personas mayores de 60 años, independientemente de su trayectoria laboral: el llamado “pilar solidario” no contributivo. Datos para 2010 indican que 91% de los adultos mayores recibe ingresos por jubilación o pensión en Argentina (Bertranou *et al.*, 2011).

También en México, desde 2014 se cuenta con una pensión universal y nacional para adultos mayores, aunque en la práctica dicha pensión funciona explícitamente como ayuda asistencial o un pequeño paliativo que en nada garantiza la sobrevivencia de este grupo poblacional. Además de ello, la experiencia mexicana cuenta recientemente con el programa Cuota Social, consistente en un aporte estatal fijo por cada día cotizado por todos los contribuyentes al sistema privado como un esquema de solidaridad dirigido a los afiliados de bajos ingresos, aumentando los niveles de pensiones contributivas mediante aportes del Estado (CEPAL, 2005). Normativamente, en este país los trabajadores independientes pueden contribuir a un sistema

de pensiones como trabajador o empleador; además, en dicho caso, el Estado otorga un subsidio equivalente a la contribución patronal cuando el afiliado es un trabajador independiente (Ruiz Durán, 2009a).

Por otro lado, en los últimos años tanto en México como en Argentina se han aplicado políticas de sostenimiento a las pequeñas y medianas empresas por vía de medidas relacionadas con financiamientos, incentivos fiscales o incentivos laborales. En el caso particular de México, también se han simplificado los requerimientos contables para las microempresas. Además, en este país se exonera a pequeños negocios del impuesto a los activos (Tóckman, 2008).

En general, tanto desde la perspectiva del desarrollo empresarial como desde el desarrollo social, tales políticas serían altamente valoradas en la medida en que se reconoce que la actividad de las pequeñas empresas requiere un apoyo especial para poder insertarse mejor en economías profundamente globalizadas y, a su vez, que los sectores de población que están insertos en ellas demandan fuentes alternativas y específicas de generación de ingresos y seguridades laborales (Weller, 2007).

Sin embargo, el principal motivo de crítica hacia estos intentos de regularización del mercado informal en México se dirige al escaso presupuesto otorgado. En los últimos presupuestos disponibles, en promedio, se estaban asignando menos de dos dólares por cada participante de la población económicamente activa (Ruiz Durán, 2009b).

A pesar de estas tímidas manifestaciones, resulta evidente que la desvinculación de la seguridad de la inserción laboral dista de ser efectiva en los dos contextos de análisis, con desafíos mayores para su implementación en México que en Argentina. En este último país, entre la introducción del monotributo, la ampliación del régimen para pequeños contribuyentes, la agregación de sistemas de seguridad social para incorporar a trabajadores eventuales, de tiempo parcial o en situación de vulnerabilidad, y el régimen especial de seguridad social para empleados de servicio doméstico, muestra mayores evidencias de aumentar no sólo el registro de los trabajadores informales sino especialmente de su acceso a mayores mecanismos de protección y seguridad social. En tal sentido, parecería que este conjunto de reformas habría producido un aumento significativo en la cantidad de contribuyentes activos, en las recaudaciones fiscales y —sobre todo— en el aumento de

la seguridad laboral de los trabajadores, con relativa independencia de su modalidad de inserción en el mercado de trabajo²⁴ (Weller, 2007).

D. Las mediaciones institucionales colectivas del riesgo social

La relación entre los diseños institucionales y el funcionamiento del mercado de trabajo presenta una mediación fundamental (se tardó en decirlo) en la figura de la protección sindical. Las organizaciones sindicales en América Latina han sido las instituciones laborales que más influyeron en la profundidad y eficacia de las reformas estructurales durante los años noventa (Forteza y Rama, 2002).

Si bien Argentina es el país de la región que tiene mayores niveles históricos de sindicalización (Huber, 2002), la complejidad de su situación sindical no es ajena a otras lógicas latinoamericanas: se dispone de una regulación sindical que supone una profunda intervención estatal y una estructura de representación jerarquizada y vertical. Una de las consecuencias más visibles de este régimen es la dificultad para que la representación sindical pueda operar desde las empresas y desde lógicas internas tanto de producción como de organización. Ello explica en parte la gran fragilidad de las negociaciones en el lugar de trabajo y la incapacidad de los actores sindicales de base para impedir los procesos de precarización laboral que ocurrieron en el país durante la década de los años noventa (Weller, 2007).

En el caso de la estructura sindical mexicana, pese a garantizar importantes protecciones del empleo y del salario, ésta lo hace con escasa participación de los trabajadores en el proceso de trabajo (De la Garza Toledo y Bouzas, 1998; Ruiz Durán, 2009a). Como en el caso argentino, también aquí la tutela estatal sobre las relaciones laborales fue creciendo considerablemente, lo cual dio lugar a un modelo de canal único de negociación, relativamente inflexible ante los cambios del contexto (Rehfeldt, 2000).

El corporativismo sindical que ha caracterizado a la acción colectiva en México (Brachet Márquez, 2001; Bensusán y Middlebrook, 2013), el des-

²⁴ Además, desde 2009 se estipuló la universalidad de las asignaciones familiares (ingresos por número de hijos), no sólo para todos los trabajadores asalariados sino también para trabajadores independientes, eventuales, desocupados y amas de casa.

aliento histórico a promover la organización de los trabajadores (Zapata, 2005) y la actitud neutralizada y neutralizadora por parte de los sindicatos dependientes, han contribuido enormemente al ahorro del conflicto social durante la puesta en vigor de la reestructuración productiva y las políticas de ajuste estructural en este país²⁵ (Palacios, 2004).

No obstante la centralización sindical que se observa en ambos contextos, un mecanismo que permite acotar al ámbito del trabajo la protección de los trabajadores es la negociación colectiva. En Argentina, aquélla mantiene una relativa efectividad en la negociación salarial, pero resulta extremadamente ineficaz en cuanto a las demás regulaciones definidas en los convenios de trabajo (Goldin, 2008). Hasta 2001, por ejemplo, los salarios asignados individualmente duplicaban los salarios por convenio, mientras que hacia finales de 2006, el promedio de los salarios por convenio superaba el 80% de las remuneraciones asignadas de manera individual (Palomino y Trajtenberg, 2006).

Tal estrechamiento de la brecha entre salario individual y convenido colectivamente, daría cuenta de una recuperación de la negociación sindical y de la limitación que se ha restablecido a la individualización del salario, luego de 20 años de debilidad política sindical en esta materia (Goldin, 2009). Especialmente a partir de 2004, ha habido un incremento importante tanto en la cobertura como en la cifra de convenios, al igual que una significativa recuperación de la negociación sindical a nivel supraempresarial (*Ibid.*).

La efectividad de los convenios colectivos de trabajo también muestra ciertos avances en México: en los últimos años, el piso salarial fijado por ley ha sido superado por los salarios reales, así como las respectivas prestaciones de ley²⁶ (Ruiz Durán, 2009a). Sin embargo, un punto de inflexión en la historia de la negociación colectiva en este país, y de sus rendimientos

²⁵ Si bien con la llegada de los gobiernos panistas pueden encontrarse nuevos elementos de cambio y ruptura respecto de esta estructura clásica corporativa del sindicalismo mexicano, la dimensión netamente política de la acción sindical en México sigue caracterizándose por su debilidad sistémica para contrarrestar los embates del empresariado nacional (Bensusán y Middlebrook, 2013).

²⁶ Estos tímidos avances se han reflejado en incrementos salariales mínimos: los convenios colectivos de trabajo firmados entre 2000 y 2006 lograron un incremento acumulado real de 3% (Ruiz Durán, 2009b).

relativos en términos de protecciones laborales, ha sido la crisis de la deuda y el profundo proceso inflacionario que aconteció en las siguientes décadas.

Como se sabe, en 1987 se estableció el pacto tripartito de solidaridad económica que permitió controlar la inflación, frenar los dispositivos del conflicto sindical y reducir el valor adquisitivo de los salarios de los trabajadores (Ruiz Durán, 2009b). Según los especialistas en la materia (Brachet Márquez, 2001; Zapata, 2005), dicho pacto ha sido un gran mecanismo de control instaurado por el gobierno sobre las posibilidades reales de la negociación colectiva en México; y ello ha repercutido sobre el derecho a huelga de los trabajadores y sobre las posibilidades de concertación entre diversos actores sociales, que ha perdurado hasta la actualidad.

En ambos países (y como subproducto del proceso de internacionalización y deslocalización de los grandes establecimientos), han prevalecido modificaciones al derecho individual; mientras, las relaciones colectivas, en general, se han desestabilizado (German Agency for Technical Cooperation, 2004; Weller, 2009). Algunas de las transformaciones productivas más influyentes en la debilidad de las relaciones colectivas durante estos años han sido el gran crecimiento de la pequeña y de la mediana empresa (especialmente en el sector terciario de la economía, que supone una tradición sindical mucho más frágil y novedosa), el aumento de ocupaciones no tradicionales y más heterogéneas —que tienen, en general, escasos vínculos con las organizaciones sindicales de mayor peso—, así como la enorme reducción del empleo público (Weller, *Op. cit.*).

Respecto de las relaciones individuales, en México, a partir de la reforma de 2012, lograron incorporarse muchas transformaciones que en Argentina se aplicaron durante la década de los noventa: se reconocieron nuevas formas de contratación individual, incluidas las de capacitación inicial y el periodo de prueba; se simplificaron las obligaciones patronales en lo referente a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores (vinculando salarios, calificación y productividad); se suprimió el “escalafón ciego” para basar y justificar los ascensos por vía exclusivamente meritocrática; se favoreció la “multihabilidad”, es decir, la polivalencia con ajustes salariales correspondientes; se formalizó la subcontratación; se limitaron los salarios

vencidos a un máximo de 12 meses; y se regularon el trabajo doméstico remunerado y el teletrabajo, entre otras modificaciones.²⁷

Las principales estructuras sindicales fueron dando paso a la neutralidad del conflicto laboral y aceptaron las principales reformas, a cambio de no modificar las garantías de la representación, sobre todo las relacionadas con la democracia sindical.

Varios estudios sostienen que los países que tienen mayor capacidad institucional no para evitar sino para resolver conflictos laborales, son también los que muestran un mejor desempeño de sus mercados de trabajo (Crouch, 2005). En México, serían los lazos políticos que comprometen a las organizaciones sindicales con el partido político dominante los que —en definitiva— determinarían el grado de conflictividad laboral, con relativa independencia de la situación económica (Zapata, 2005).

En cambio, en Argentina las posibilidades de conflicto estarían determinadas —en mayor medida— a partir de las condiciones económicas de la población trabajadora (Zapata, *Op. cit.*). Ello indicaría que en contextos donde la cuestión económica (y no la política) constituye la principal fuente potencial del conflicto sindical, la fuerza organizativa de los sindicatos resulta relativamente más autónoma o independiente respecto de los mecanismos de negociación del Estado (*Ibid.*). De hecho, esta argumentación se refuerza con dos datos recientes sobre la sindicalización en ambos países.

Según la encuesta de Latinobarómetro para 2001, el porcentaje de entrevistados que estaba de acuerdo con la afirmación “la relación laboral de los empleadores con los empleados es satisfactoria” era de 35% para México y 2.5% para Argentina (ambos países representaban, respectivamente, los valores extremos para toda América Latina). En segundo lugar, según cálculos del Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2004), México se encuentra, desde la perspectiva de la conflictividad laboral, en primer lugar en relación

²⁷ En términos generales, la reforma laboral de México de 2012 no deja de resultar paradójica a la luz de los resultados productivos, económicos y de empleo que estas medidas arrojaron en el resto de la región durante la década de los años noventa. Simplemente en relación con los contratos temporales, las experiencias dentro y fuera de América Latina indican que la introducción de contratos “atípicos” no sólo no ha contribuido a generar más empleo (ni mucho menos de mejor calidad), sino que la diversidad contractual ha traído consigo una mayor segmentación del mercado laboral allí donde se ha aplicado (Weller, 2009).

con la “calidad” de las relaciones laborales; Argentina, en el penúltimo, sólo detrás de Paraguay.

En la actualidad, después de más de 30 años de inicio del nuevo patrón de acumulación, el nivel de conflicto laboral en cada uno de los contextos de análisis se podría observar, al menos, como abierto, contingente, pero especialmente diversificado y complejizado. En Argentina, por ejemplo, frente a la crisis sindical ocasionada por las reformas estructurales, reaparecen otras formas de solidaridad, expresadas en organizaciones sindicales de empleados precarios, subocupados, tercerizados y desempleados (Ferrero, 2005). Desde mediados de la década de los noventa, surge la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) que representa un sector minoritario del movimiento obrero organizado, con poco anclaje en actividades vinculadas con la producción, ya que la mayoría de sus trabajadores son del sector público, desempleados y trabajadores precarios. Al mismo tiempo, también aparecen con mayor nitidez, relaciones laborales llevadas al plano individual, donde el conflicto se redefine exclusivamente como “dificultades personales de trabajadores particulares” (Drolas, Montes Cató y Picchetti, 2005).

Frente a los resultados estructurales en materia de desocupación y precarización que generaron las políticas de flexibilidad externa, una de las reacciones fue la ampliación de las posibilidades de organización colectiva. Por otra parte, a partir del efecto que tuvo la flexibilidad interna sobre la polivalencia funcional de las tareas, la multiplicación de las formas de contratación, la movilidad de los salarios o la disminución de las categorías profesionales, habría nuevas respuestas que tienden hacia una mayor atomización de las relaciones laborales.

En términos generales, las respuestas sindicales a las reformas de las últimas décadas en ambos países fueron diversas, aunque fragmentadas. El movimiento sindical fue recurriendo menos a mecanismos clásicos de su manifestación y optando, cada vez más, por resolver sus necesidades en vinculación directa con los agentes estatales (Lucena y Calero, 1994; Lucena, 2000). Ello estaría relacionado, además, con la reconstitución de las estructuras sociales, cuyo rasgo característico es la heterogeneidad cada vez mayor de los actores productivos, así como la multiplicación de sus lógicas, comportamientos y estrategias.

E. A modo de síntesis: las nuevas (des)protecciones institucionales del mercado laboral

Durante las últimas tres décadas, en América Latina se produjeron grandes cambios en la política económica: se redujeron las restricciones al comercio internacional, se liberaron los sistemas financieros, se simplificaron los sistemas tributarios, se privatizaron numerosas empresas y se introdujeron reformas laborales con el fin de flexibilizar y desregular los mercados de trabajo. Este conjunto de medidas, que suele estrecharse bajo el nombre de “reformas estructurales”, tenían como objetivo, principalmente, el aumento de la productividad, el crecimiento económico, la inversión (sobre todo la extranjera) y, “por ende”, más y mejores oportunidades de trabajo y salarios (BID, 2004).

A su vez, para formalizar estas medidas, se modificaron instituciones del mundo laboral que (la mayoría de ellas) se habían consolidado a mediados del siglo xx. El aumento de la heterogeneidad productiva observado en la región durante los últimos años es, en parte, producto más o menos directo de la diversificación institucional de sus mercados de trabajo (Drolas, Montes Cató y Picchetti, 2005).

En cualquier caso, si bien es cierto que durante las últimas décadas todos los países de América Latina han sufrido (con diferentes intensidades, ritmos y duraciones) modificaciones importantes en la regulación de los mercados laborales, a partir de los datos esgrimidos en el presente apartado también es admisible que la institucionalidad laboral en la región (así como su cobertura) ha sido histórica y estructuralmente limitada no sólo a un cierto sector de la fuerza de trabajo (el empleo formal), sino que allí mismo su nivel de cumplimiento ha sido siempre menor que en otros contextos desarrollados (Weller, 2009).

En términos generales, parecería que a partir de su estructura dual, la legislación mexicana resulta más flexible con las relaciones laborales individuales que con las colectivas. Modalidades como el derecho de piso, honorarios asimilables a salarios o la figura del asociado no son relaciones laborales que permitan acceder a importantes niveles de protección o a la estabilidad del puesto de trabajo.

Sin embargo, la debilidad institucional del marco regulatorio mexicano en materia de seguridad laboral no derivaría de su flexibilidad (como en el caso argentino), sino de la rigidez de su doble fragmentación: la que habilita profundas segmentaciones del mercado de trabajo a partir de movi­lidades restringidas y rendimientos sociales diferenciales por sectores (entre trabajadores formales e informales, por ejemplo); y la que admite fragmentaciones en el curso de vida de la mayoría de los trabajadores (formales o no), donde las protecciones son relativamente exiguas en las transiciones previas y posteriores a la duración de la trayectoria laboral.

Como bien lo sintetiza Ruiz Durán (2009a): “el esquema de seguridad social mexicano contempla exclusivamente la transición del trabajo”, con relativa independencia de lo que acontece durante las transiciones familiares, educativas, formativas o de retiro y jubilación de los trabajadores.

Habría que diferenciar, entonces, entre la rigidez y la flexibilidad de las normas, por un lado, y su grado de compartimiento y universalidad, por el otro. El esquema regulatorio mexicano del trabajo dista mucho de ser flexible. El problema que acusa, en cambio, es que resulta tremendamente compartimentado y segmentado; en un contexto de profunda informalidad en el trabajo, ello implica nichos enormes para la introducción de la flexibilidad laboral como una fuerza de segundo orden que logra operar por encima de la institucionalidad del sistema económico o laboral.

Es la particular combinación entre cobertura (universal o segmentada) y forma institucional (flexible o rígida), entre los aspectos activos y pasivos de la institucionalidad laboral, lo que condicionaría las formas diferenciadas de protección social en México y Argentina. En regímenes de bienestar que suponen una protección poco flexible de los riesgos laborales, pero profundamente fragmentada (Monterrey), los procesos de inseguridad y riesgo podrían ser cada vez mayores y más estructurales. Por el contrario, en sistemas de bienestar que han flexibilizado y diversificado las formas de redistribución de los riesgos sociales pero manteniendo una cobertura universal (aunque estratificada) de las protecciones (Rosario), los procesos de inseguridad en el mundo del trabajo podrían ser más tenues y más homogéneos entre la población trabajadora.

III. LA DIMENSIÓN PRODUCTIVA Y SOCIOECONÓMICA DE LOS MERCADOS DE TRABAJO LOCALES

Con el fin de completar la mirada sobre los factores estructurales que condicionan los procesos de riesgo en el mundo del trabajo, en este apartado se analizan las características económicas y sociodemográficas de los mercados laborales locales. El estudio de los mercados de trabajo en Rosario y Monterrey proporciona una idea del modo como la organización del trabajo condiciona los procesos de inseguridad. La pregunta que se tratará de responder aquí es bajo qué condiciones estructurales se despliegan las trayectorias laborales de la presente investigación. Lo que se pretende con ello es contextualizar el problema de la inseguridad y el riesgo desde una mirada global y estructural donde éstos se reproducen.

A. El empleo y la desocupación

La estructura del mercado de trabajo en ambas ciudades presenta un patrón o un comportamiento relativamente esperado y típico respecto de la actividad económica en la región: más de la mitad de la población en edad de trabajar es económicamente activa; de ella, la mayoría se encuentra ocupada; además, en ambos contextos se trata de sociedades fuertemente salarizadas, con la mayor parte de los trabajadores insertos en relaciones de dependencia.

En Rosario se encuentran, aproximadamente, medio millón de personas que forman parte de la población económicamente activa (54% de la población en edad de trabajar); y casi 60 000 se hallan desocupadas en 2008 (10.4% de la Población Económicamente Activa, PEA). Entre los ocupados, 75% eran trabajadores asalariados y alrededor de 128 000, trabajadores independientes, de los cuales —a su vez— la gran mayoría son trabajadores por cuenta propia (83%). Si se considera que la mayoría de los desocupados y de los trabajadores por cuenta propia se encuentran (*per se*) en una situación de mayor vulnerabilidad o con mayores niveles de inseguridad laboral que quienes se hallan en un sistema de dependencia, casi 200 000 trabajadores se encontrarían en dicha situación.

En relación con la estabilidad laboral entre la población asalariada, 69% cuenta con contratos de trabajo por tiempo indefinido. Por lo tanto, si al recuento anterior se agrega a los asalariados que no cuentan con contrato indeterminado y a los subordinados no remunerados, la lista de quienes podrían tener grandes altibajos en sus condiciones laborales ascendería a casi 300 000 personas: es decir, más de la mitad de la población ocupada y más de un cuarto de la población en edad de trabajar de esa ciudad. A pesar de esta contundencia, la estructura laboral rosarina admite al mismo tiempo cierta diversidad: una amplia proporción de población económicamente no activa y altas tasas de desempleo, combinadas con un gran peso del trabajo tanto asalariado como formal.

En Monterrey, los trabajadores que se encuentran en condiciones críticas de trabajo ascenderían a casi un millón de personas; es decir, 47% de la población económicamente activa y casi 30% del total de la población en edad de trabajar. Aunque en términos proporcionales el esquema estructural del mercado de trabajo de Monterrey no resulta demasiado distinto del rosarino: 80% de la población ocupada es subordinada (en Rosario, 75%) y 19% son trabajadores independientes (en Rosario, 23%), se observa una cifra mayor de asalariados no remunerados (4% y 1.5%, respectivamente) y una cantidad inferior de trabajadores asalariados con contrato por tiempo indefinido (66% y 69%, respectivamente).

Ello daría cuenta —en primera instancia— de un mercado laboral más formalizado en el caso de Rosario, con mayores relaciones laborales estables o —al menos— estabilizadas en el tiempo. Sin embargo, la situación de Monterrey en lo referente a la proporción de trabajadores con contrato indefinido es mejor que la mexicana en general (66% y 52%, respectivamente), situación que coloca a esta ciudad mucho más cercana a los estándares de Argentina y de Rosario.

La pérdida de empleo se convierte en el principal riesgo para el bienestar material de la población trabajadora, no sólo por la ausencia de ingresos sino también porque una reinserción laboral posterior generalmente supone un deterioro en la calidad del empleo (Herrera e Hidalgo, 2003). Los niveles de desempleo en Monterrey casi nunca estuvieron por encima de la media nacional y se relacionan —en general— con la rotación interna y los movimientos cíclicos de su economía (4.6%).

En cambio, el peso estructural que ejerce el desempleo en Rosario convierte a la desocupación en el principal problema de inseguridad e inestabilidad laboral en la ciudad.²⁸ En dicha ciudad, la tasa de desempleo entre los menores de 30 años asciende hasta 10%, mientras que los datos para Monterrey indican que entre los jóvenes económicamente activos, sólo 3% está desocupado, aunque el valor es un poco más alto para el caso de las mujeres. También en ambos contextos, los trabajadores más calificados son los que se encuentran especialmente afectados por la desocupación.

Al ser trabajadores con conocimientos más especializados, las posibilidades de encontrar un trabajo similar al que tenían previamente resultan mucho menores. Sobre todo en Rosario, para los trabajadores con mayor nivel educativo son altísimos los niveles de desempleo (7%), mientras que este valor para el caso de Monterrey es de 2.6 por ciento.

La incidencia del desempleo de largo plazo (definida como la proporción de desempleados que pasaron un año o más en búsqueda de trabajo) también resulta mucho mayor en Rosario.²⁹ Ello indicaría que el mercado laboral riogumontano reasigna trabajadores desocupados hacia puestos de

²⁸ Si bien este incremento estructural en los niveles de desocupación tiene fundamentaciones de diversa índole, los últimos estudios sobre el problema indican —con relativo consenso— cinco grandes factores explicativos (Filgueira, 2007). El primero está relacionado con el aumento de la participación económica de las mujeres, el cual ejerció una mayor presión sobre el mercado de trabajo. En segundo lugar, la internacionalización de la economía y los procesos de apertura comercial que ahorrarían una cantidad importante de mano de obra. En tercer término, la disminución de fuentes de empleo vinculadas con la desindustrialización y con la reducción del empleo público. El cuarto elemento estaría relacionado con los procesos de desregulación laboral y tercerización que contribuirían a incrementar la precariedad e informalidad de los arreglos laborales, lo cual favorece un marcado impacto en el desempleo en periodos de contracción económica. Finalmente, en contextos recesivos de baja inflación (como es el caso de Rosario durante la década de los noventa), el empleo terminaría ajustándose más por cantidad que por precio.

²⁹ Ello está directamente relacionado con el contexto de desempleo estructural que se vivió en Argentina desde los años noventa. La década del ochenta culminó en este país con una tasa de desempleo de 8.6%; en 1995 se registró un nivel de 18.4%; logró reducirse a 13.8% hacia finales de los noventa; y finalmente, tras la crisis de 2001, el desempleo alcanzó 20.4% de la población económicamente activa. Seis años después de esos niveles históricos de desocupación, en 2007, la tasa de desempleo se redujo 11 puntos porcentuales: hasta 9.8% (Goldin, 2008).

trabajo más rápido que Rosario (es decir, con mayor eficiencia); aunque no necesariamente se traduciría en empleos de mejor calidad o con buenas remuneraciones o protecciones sociales. De todos modos, el mayor nivel de desempleo observado entre jóvenes en Rosario y entre mujeres en Monterrey, da cuenta de contextos sociales con profundas barreras o prácticas de discriminación que dificultan el ingreso de estos sectores al mercado laboral.

Dichos grupos tendrían una mayor “disposición” para buscar trabajo, en comparación con los varones y adultos que —al generar la mayor parte de los ingresos de los hogares— se ven obligados en mayor medida a aceptar cualquier tipo de trabajo (BID, 2004). En todo caso, en ambos contextos, jóvenes y mujeres son quienes corren más riesgos de desocupación o de salir del mercado de trabajo. A su vez, también son los jóvenes y las mujeres quienes (una vez desempleados) contemplan menos oportunidades para conseguir un nuevo empleo.

Ahora bien, las consecuencias de la desocupación sobre los procesos de inseguridad de los trabajadores dependen —en gran medida— no sólo de las posibilidades de encontrar un nuevo trabajo, sino también de un buen empleo o —por lo menos— de un empleo con características similares al que se tenía antes. Bajo qué condiciones los trabajadores desocupados encuentran nuevas oportunidades laborales, es una pregunta que permite conocer hasta qué punto eventos como el desempleo pueden convertirse en verdaderos puntos de quiebre hacia procesos de mayores riesgos en una trayectoria determinada.

En Argentina, 81% de los trabajadores desocupados encuentra trabajo en empleos que no brindan seguridad social. Este valor para México desciende hasta 61.5%. A su vez, una proporción considerable (luego de estar desocupada) ingresa al trabajo independiente (28% en Argentina y 16% en México), sobre todo entre los trabajadores menos calificados. Por otra parte, muchos de los que encuentran empleo en el trabajo asalariado, lo hacen en empresas pequeñas: 60% y 44%, respectivamente.

En ambos contextos, mujeres y jóvenes desocupados tienen menos probabilidades de ingresar al trabajo independiente que los varones y adultos; a su vez, disponen de más oportunidad de ingresar en empresas de mayor tamaño y con protecciones sociales. Si ello se relaciona con el hecho de que las mujeres y los jóvenes tendrían “más tiempo” para buscar trabajo, este

dato podría indicar que una mejor y más extensiva búsqueda de empleo (una búsqueda protegida) tendría mayores recompensas en términos de seguridad laboral en el largo plazo.

TABLA 1
INSERCIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR
ROSARIO Y MONTERREY, 2007-2008

<i>Estructura del mercado de trabajo</i>	<i>Rosario</i>		<i>Monterrey</i>	
	<i>Absolutos</i>	<i>Relativos</i>	<i>Absolutos</i>	<i>Relativos</i>
<i>Población en edad de trabajar</i>	1 050 376		3 473 818	
PEA	566 104	53.90%	2 044 600	58.90%
PNEA	484 272	46.10%	1 429 218	41.10%
<i>Población económicamente activa</i>				
Ocupada	507 374	89.60%	1 949 643	95.40%
Desocupada	58 730	10.40%	94 957	4.60%
<i>Población ocupada</i>				
Asalariados	380 111	74.90%	1 576 234	80.80%
Independientes	127 263	25.10%	373 409	19.20%
<i>Población asalariada</i>				
Remunerados	374 225	98.50%	1 517 123	96.20%
No remunerados	5 886	1.50%	59 111	3.80%
<i>Población independiente</i>				
Empleadores	21 410	16.80%	76 105	20.40%
Cuenta propia	105 853	83.20%	297 304	79.60%
<i>Población remunerada</i>				
Sin contrato	55 531	14.80%	482 849	31.80%
Con contrato	258 525	69.10%	1 011 829	66.70%
No especificado	60 169	16.10%	22 445	1.50%
<i>Trabajadores con contrato</i>				
Definitivo			877 707	86.70%
Temporal			124 604	12.30%
No especificado			9 518	0.90%

FUENTE: Elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre); EPH 2007 (último trimestre).

B. Desindustrialización y terciarización de la mano de obra

Una de las principales transformaciones en materia socioeconómica que ha caracterizado a América Latina en las últimas décadas, ha sido el cambio intersectorial de su estructura económica en la medida en que la mayoría de los países (y su fuerza de trabajo) habría transitado —con diferentes velocidades, magnitudes e intensidades— hacia el sector terciario de la economía (Ariza, 2000). Durante la segunda mitad del siglo xx, tanto en Rosario como en Monterrey dicha transición sectorial ha reducido significativamente el empleo agrícola primero y el industrial después. Para 2008, en ambas ciudades más de 60% de la población trabajadora se desempeñaba en el sector terciario de la economía. Sin embargo, la proporción resulta mucho mayor para el caso de Rosario. En cambio, Monterrey aún mantiene un sector industrial importante y se observa allí, además, que el peso del empleo público es más pequeño.

La absorción de mano de obra que muestra el sector terciario está relacionada con la presión demográfica del crecimiento poblacional durante los últimos años, con la incapacidad relativa de absorción que muestra la industria, así como con el incremento de la informalidad en los mercados de trabajo locales. En el sector terciario de ambas ciudades se observa una gran heterogeneidad entre los diferentes tipos de servicios; empero, los sociales y personales son los que muestran un mayor dinamismo relativo; al mismo tiempo, los distributivos y productivos presentan una menor fuerza para absorber mano de obra.

TABLE 2
INSERCIÓN ECONÓMICA DE LA PEA OCUPADA NO AGRÍCOLA SEGÚN SECTORES,
RAMAS DE LA ECONOMÍA Y TIPOS DE ESTABLECIMIENTO
ARGENTINA, ROSARIO, MÉXICO Y MONTERREY, 2007-2008

<i>Estructura productiva</i>	<i>Argentina</i>	<i>Rosario</i>	<i>México</i>	<i>Monterrey</i>
<i>Sectores de actividad</i>				
Agricultura, ganadería, pesca, minería	1.2	0.8	13.9	3.0
Industria	11.3	13.3	16.6	19.6

EL CONTEXTO LOCAL DE LOS NUEVOS RIESGOS SOCIALES

Comercio	20.5	24.4	19.9	22.3
Construcción	9.5	9.6	8.1	7.9
Servicios sociales	27.6	22.4	13.6	16.3
Servicios al productor	10.8	10.2	6.1	7.5
Servicios distributivos	6.8	7.0	5.1	6.0
Servicios personales	12.3	12.2	16.7	17.5
<i>Rama de actividad (síntesis)</i>				
Primario	1.2	0.8	13.9	3.0
Secundario	11.3	13.3	16.6	19.6
Terciario	87.6	85.9	69.5	77.4
<i>Tamaño del establecimiento</i>				
Micronegocios	14.3	17	47.6	37.2
Pequeños establecimientos	22.9	22	18.4	22.3
Medianos establecimientos	22.1	24.2	11.8	15.9
Grandes establecimientos	19.3	17.6	10.1	16.9
Gobierno	15.5	11.3	12.3	9.5
Otros	5.9	7.9		
<i>Productividad (síntesis)</i>				
Pequeño	37.2	39	66	59.5
Mediano	22.1	24.2	11.8	15.9
Grande	19.3	17.6	22.2	24.7

FUENTE: Elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre); EPH 2007 (último trimestre).

C. Los jóvenes y el mercado de trabajo

En ambas ciudades, la estructura por edad de la fuerza laboral muestra un patrón altamente juvenil del mercado de trabajo. La edad promedio de los trabajadores rosarinos es de 37.5 años; la de los regiomontanos, 35 años. Entre los 18 y los 39 años de edad se concentra la mayor cantidad de trabajadores. Por otro lado, el envejecimiento poblacional es también fácilmente observable en estas estructuras productivas. Ello significaría, en principio, cierta descompresión de la mano de obra. En general, la participación laboral

tiende a bajar cuando las personas alcanzan la edad del retiro, especialmente si se dispone de sistemas de protección social con una cobertura más o menos generalizada, en la medida en que el lento incremento en la cifra de personas mayores de 65 años suele frenar el aumento de la participación laboral, sobre todo en las zonas urbanas (Weller, 2008).

TABLE 3
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA POR GRUPOS DE EDAD
ARGENTINA, ROSARIO, MÉXICO Y MONTERREY, 2007-2008

PEA (años)	Argentina	Rosario	México	Monterrey
10-17	2.4	2.5	5.5	4.2
18-24	15.9	18.2	16.4	18.2
25-29	13.8	13.5	12.2	12.6
30-34	12.3	12.7	12.3	11.9
35-39	11.1	8.8	12.5	12.3
40-44	10.4	10.4	11.2	11.6
45-49	9.6	9.6	9.6	9.8
50-54	8.8	9.4	7.5	8.1
55-59	7.2	7.4	5.2	5.2
60-64	4.7	4.4	3.3	2.9
65-69	2.2	1.7	2.0	1.7
70 o más	1.6	1.6	2.3	1.5

FUENTE: Elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre); EPH 2007 (último trimestre).

La estructura juvenil que muestra el mercado de trabajo tanto en Rosario como en Monterrey no deja de tener diferencias significativas. Aunque la gran mayoría de los jóvenes se inserta en ocupaciones asalariadas (90% en Rosario; 93% en Monterrey), mientras en Rosario lo hacen principalmente en la pequeña empresa (45%), en Monterrey se desplazan más fácilmente por toda la estructura productiva (26% en la pequeña empresa; 49%, en medianas; y 25%, en grandes establecimientos).

El dato daría cuenta de al menos dos cuestiones. En primer lugar, la dificultad estructural a la que hacen frente muchos jóvenes en Rosario para insertarse, en sus primeros empleos, en trabajos formales, estables y con

ciertas condiciones que la formalidad de la gran empresa garantizaría. En segundo lugar, estos resultados indican la mayor heterogeneidad productiva que se observa en el caso regiomontano, donde una cuarta parte de la población juvenil se inserta en empresas pequeñas y el resto, en cambio, logra incorporarse con mayor facilidad en establecimientos grandes y formales.

El segundo dato importante es que mientras los jóvenes en Rosario se insertan en mayor medida en el sector terciario de la economía (73%), en Monterrey la industria logra acaparar 37% de la mano de obra juvenil. Es decir, pese a haber un aumento del primer empleo en los sectores terciarios, es notoria la proporción de trabajadores que aún tiene su primer trabajo en la industria (y en la construcción). A su vez, ello indicaría que el proceso general de terciarización que afecta la estructura ocupacional en la actualidad no se traduce automáticamente en una desindustrialización del mercado laboral. Sobre todo entre los jóvenes de Monterrey, la industria continúa siendo un sector fundamental para la absorción de mano de obra durante el primer empleo.

En tercer lugar, a pesar de tener una inserción mayoritaria en empresas de menor tamaño, los jóvenes rosarinos presentan un nivel de estabilidad laboral bastante más elevado que los jóvenes de Monterrey. Mientras en la primera ciudad, más de 70% de ellos cuenta con un contrato de trabajo, en el caso de Monterrey este valor desciende hasta 51%. Dado que es mayor la cantidad de trabajadores jóvenes que tiene contrato que la proporción de ellos que pertenece a la gran empresa, podría inferirse que la estabilidad laboral en Rosario constituye un fenómeno relativamente independiente del nivel de productividad de los establecimientos.

En el caso de Monterrey, se observa que los establecimientos medianos y el sector industrial son los que proveerían gran parte de la estabilidad laboral entre los trabajadores jóvenes. Estos resultados refuerzan las diferencias sistémicas entre los mercados locales: al menos entre la población más joven, las condiciones laborales mostrarían un mayor nivel de formalización en la ciudad de Rosario.

Tal tendencia se robustece con el mismo comportamiento observado para los adultos mayores: en Rosario, 86% de los trabajadores más viejos cuenta con contrato de trabajo; mientras que en Monterrey sólo 39% tiene la misma condición. En momentos sumamente críticos en términos laborales y

en una etapa del curso de vida que resulta determinante en los procesos de inseguridad laboral, la ciudad de Rosario mostraría mayores elementos de contención y protección que la ciudad de Monterrey.

TABLE 4
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA
JOVEN SEGÚN CARACTERÍSTICAS LABORALES
ARGENTINA, ROSARIO, MÉXICO Y MONTERREY, 2007-2008

<i>Características laborales</i>	<i>Argentina</i>	<i>Rosario</i>	<i>México</i>	<i>Monterrey</i>
<i>Tipo de inserción</i>				
Asalariados	87.9	89.6	90.7	93.4
No asalariados	12.1	10.4	9.3	6.6
<i>Estabilidad laboral</i>				
Sin contrato	23.7	29.5	66.6	48.7
Con contrato	76.3	70.5	33.4	51.3
<i>Tamaño de la empresa</i>				
Pequeño	46.1	45.2	38.3	25.9
Mediano	14.9	12.8	43.9	49.2
Grande	39.1	42.0	17.7	24.9
<i>Sector de actividad</i>				
Primario	1.4	.7	12.8	1.6
Secundario	23.1	26.1	27.3	36.8
Terciario	75.6	73.3	59.1	61.1

FUENTE: Elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre); EPH 2007 (último trimestre).

D. La calificación de la fuerza laboral y el trabajo femenino

Los niveles educativos y la calificación de la fuerza laboral constituyen otro elemento clave vinculado con las oportunidades de seguridad y estabilidad en el mercado de trabajo. En primer lugar, porque la mayor permanencia en el sistema educativo tendería a frenar el crecimiento en las tasas de participación laboral (Weller, 2008). En segundo, porque el aumento del nivel educativo de la fuerza de trabajo estaría directamente relacionado con el

incremento de la productividad, la generación de procesos de innovación y los rendimientos económicos del mercado (International Labor Office, ILO, 2005). En tercero, porque son varios los estudios que ya han dado cuenta del vínculo estrecho que existe entre niveles educativos y las mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores (Weller, *Op. cit.*). En ese sentido, pese a que las brechas educativas entre ambos contextos se han acotado en los últimos años, aún se observa una cifra mayor de población ocupada altamente calificada en el caso de Rosario: mientras 63% de los trabajadores cuenta con estudios de educación media superior en Rosario, ese valor desciende hasta 45% en el caso de Monterrey.

TABLA 5
AÑOS DE ESCOLARIDAD DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA
ARGENTINA Y ROSARIO, MÉXICO Y MONTERREY, 2007-2008

<i>Años de escolaridad de la PEA</i>	<i>Argentina</i>	<i>Rosario</i>	<i>México</i>	<i>Monterrey</i>
Ninguno	-	-	5.3	3.5
Hasta 6 años	4.0	5.4	29.5	24.0
Hasta 9 años	25.7	26.7	27.3	29.1
Hasta 12 años	36.7	35.8	15.1	16.2
Hasta 16 años	16.7	16.8	21.4	25.4
Más de 16 años	16.9	15.3	1.4	1.8

FUENTE: Elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre); EPH 2007 (último trimestre).

La participación femenina de la fuerza de trabajo viene aumentando en las últimas décadas en todos los países de la región. En ese sentido, si bien la participación económica de las mujeres resulta mayor para el caso de Argentina (43%, comparado con 39% para el caso mexicano), Rosario y Monterrey presentan tasas idénticas de participación: 40%. La diferencia radica, en cambio, en la composición de la fuerza de trabajo femenina por grupos de edad. Mientras en Rosario casi ninguna mujer trabaja antes de los 18 años, una cuarta parte de la fuerza de trabajo femenina se encuentra trabajando en Monterrey entre los 10 y los 17 años.

La entrada tan temprana de las mujeres al mercado laboral en Monterrey estaría relacionada con los menores niveles educativos que presentan

dichas trabajadoras en comparación con las rosarinas. El dato es notable en la medida en que —como se verá más adelante— una entrada temprana al mercado laboral estaría directamente relacionada con los niveles más severos de inseguridad en las trayectorias laborales.

TABLA 6
PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA POR GRUPOS DE EDAD
ARGENTINA Y ROSARIO, MÉXICO Y MONTERREY, 2007-2008

PEA	Argentina	Rosario	México	Monterrey
Total	42.9	40.0	39.8	40.3
Años				
10-17	1.6	2.2	15.9	14.2
18-24	16.1	16.3	16.8	15.1
25-29	14.3	15.5	9.5	10.4
30-34	12.2	11.7	9.1	8.7
35-39	11.9	9.2	9.2	9.8
40-44	10.4	10.6	8.5	9.4
45-49	9.9	9.2	7.2	7.8
50-54	9.1	10.3	6.5	8.1
55-59	6.6	8.3	4.9	5.5
60-64	4.4	4.0	3.8	2.9
65-69	2.1	0.9	2.8	2.4
70 o más	1.5	1.8	5.6	5.9

FUENTE: Elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre); EPH 2007 (último trimestre).

Finalmente, en relación con el estatus ocupacional de los trabajadores, las dos ciudades muestran una estructura polarizada y segmentada: la mitad de la fuerza de trabajo se encuentra empleada en ocupaciones no manuales; la otra mitad, en actividades manuales de baja productividad. Sin embargo, mientras los trabajadores no manuales altamente calificados (y, por ende, quienes deberían estar en una mejor condición respecto de la seguridad laboral) se concentran en la ciudad de Rosario, casi la mitad de los trabajadores de Monterrey se desempeña en actividades no manuales pero de baja calificación. No es una distinción menor, en la medida en que las ocupaciones no

manuales altamente calificadas emplean no sólo a directivos, gerentes o funcionarios sino también a trabajadores que se desenvuelven —en general— en el empleo público y en servicios sociales. En ese sentido, la terciarización que caracteriza a Rosario estaría revestida de mayores niveles de seguridad y calificación laboral que la que puede observarse en Monterrey.

TABLA 7
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA SEGÚN TIPO DE OCUPACIÓN
ARGENTINA Y ROSARIO, MÉXICO Y MONTERREY, 2007-2008*

<i>Tipo de ocupación</i>	<i>Argentina</i>	<i>Rosario</i>	<i>México</i>	<i>Monterrey</i>
No manual/alta calificación	30.4	26.3	14.0	15.8
No manual/baja calificación	22.4	24.1	40.0	45.1
Manual/alta calificación	7.4	8.3	7.1	8.5
Manual/baja calificación	39.8	41.2	39.0	30.6

FUENTE: Elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre); EPH 2007 (último trimestre).

* Para la agrupación de ocupaciones, se utiliza la clasificación ocupacional propuesta por Solís (2007), que sigue el esquema propuesto por Erikson, Goldthorpe y Portocarrero (1979).

Como puede verse, Rosario y Monterrey presentan estructuras productivas similares en términos de los patrones esperados a partir del momento actual del modelo de acumulación y considerando que se trata de mercados de trabajo intermedios, sumergidos en la globalización, que han padecido fuertes procesos de desaceleración industrial en los últimos años, así como un aumento importante de la fuerza de trabajo, especialmente de la mano de obra juvenil y femenina. Si bien en Rosario predomina el desempleo, también allí se observan trabajadores más estables en materia de contratación, nivel educativo y calificación laboral. Monterrey, por su parte, presenta una estructura ocupacional más clásica: un predominio mayor del empleo en el sector industrial y una mayor heterogeneidad estructural en términos de calificación, estatus ocupacional y estabilidad laboral.

E. La intensidad laboral

Una vez conocida esta estructura general de la oferta laboral en ambas ciudades, es preciso analizar el comportamiento de los factores que influyen directamente en los procesos de inseguridad y riesgo en el mundo del trabajo. Uno de estos aspectos es la intensidad del trabajo. La jornada laboral constituye una variable importante en la medida en que una de las principales válvulas de escape para hacer frente a los problemas relacionados con la desocupación y la inestabilidad tiene que ver con la extensión y contracción de las horas trabajadas, ya sea porque se trabaja menos horas de las habituales por cuestiones de mercado, o bien porque las exigencias de mayores ingresos obligan a trabajar más horas.

La intensidad laboral resulta similar entre las dos ciudades cuando se observa el comportamiento de la ocupación plena; es decir, trabajar de 35 a 48 horas semanales: menos de la mitad de la población ocupada en Rosario y Monterrey trabaja las horas habituales y normadas institucionalmente. En otras palabras: gran parte de la fuerza laboral en estos dos contextos de análisis no trabaja las horas social e institucionalmente esperadas. Sin embargo, la subocupación es bastante menor en el caso de Rosario (8 y 20%, respectivamente). Debido a que el desempleo es más alto en esta ciudad, la subocupación como estrategia de mercado no alcanzaría para absorber la mano de obra desocupada.

En el caso regiomontano —y dado un esquema institucional de mayor desprotección frente al desempleo— la subocupación sería una estrategia más efectiva para contrarrestar los efectos de no tener trabajo. De hecho, se trata de una tendencia general observada a nivel internacional que indica que allí donde el desempleo es más alto, la subocupación resulta menor. En cambio, en países donde no priva una regulación contra el despido (como el seguro de desempleo), los trabajadores no tienen “la oportunidad” de quedarse sin trabajo y —a cambio— consiguen empleos que los ocupan durante menos tiempo pero que —al menos— los mantiene insertos en el mercado laboral y en sus estrategias productivas (OIT, 2006).

Además, en los dos casos de estudio la subocupación afecta particularmente a los adultos mayores, lo cual estaría relacionado con las dificultades que se observan en estas sociedades en la transición hacia el retiro y que

pueden explicarse —por un lado— por lo problemático que resulta encontrar un buen empleo a esta edad y —por otro—, porque los sistemas de pensiones son ciertamente débiles y precarios para garantizar un mínimo de seguridad en esta población. En algunos casos podría tratarse también de trabajadores que —hacia el final de su vida productiva— optan por empleos de medio tiempo que —con relativa independencia de los rendimientos económicos obtenidos— les permite continuar percibiendo ciertos ingresos y prestaciones sociales.

TABLA 8
INTENSIDAD DEL TRABAJO
ARGENTINA, ROSARIO, MÉXICO Y MONTERREY, 2007-2008

<i>Intensidad del trabajo</i>	<i>Argentina</i>	<i>Rosario</i>	<i>México</i>	<i>Monterrey</i>
Subocupado	10.3	7.6	24.4	19.8
Ocupado pleno	44.0	46.9	44.4	49.0
Sobreocupado	35.5	36.8	29.0	28.4
Ocupado que no trabajó	10.1	8.7	1.7	2.3
No especificado	-	-	0.6	0.5

FUENTE: Elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre); EPH 2007 (último trimestre).

Como era de esperarse, la ocupación plena resultó más alta para los trabajadores asalariados que para el resto de la estructura ocupacional. Sin embargo, mientras entre los asalariados la ocupación plena es similar en ambas ciudades (50% y 54%, respectivamente), entre los trabajadores independientes la situación de Rosario parece bastante mejor que la de Monterrey (37% y 25%, respectivamente). En Rosario, además, sólo 5.8% de los asalariados está subocupado por razones de mercado; mientras que en Monterrey ese valor asciende hasta 16%. Esta diferencia se observa también para el caso de los trabajadores independientes: en Rosario, 13% se encuentra subocupado, mientras que en Monterrey la cifra es de 35%. La sobreocupación, por su parte, es mayor en Rosario, en cualquier tipo de inserción laboral. ¿Qué sugieren estos datos en el contexto de la problemática de la inseguridad laboral? Al menos tres rasgos distintivos.

El primero consiste en que —en todos los casos— la ocupación plena no alcanza a más de la mitad de la población asalariada. El dato resulta alarmante en la medida en que se esperaría que entre la población asalariada hubiera un mayor cumplimiento de la regulación laboral en términos de intensidad del trabajo.

Sin embargo, y en segundo lugar, para los trabajadores por cuenta propia el proceso de formalización “de hecho” del mercado laboral funcionaría mejor en Rosario si tomamos en cuenta que —entre los trabajadores independientes— no priva una relación laboral que regule la jornada de trabajo; sin embargo, 37% trabaja ocho horas diarias (en promedio). En esos términos, la difusión o la transmisión de la formalidad desde el trabajo subordinado al trabajo independiente sería más ágil (o más eficiente) en Rosario que en Monterrey.

En tercer lugar, la menor subocupación en Rosario indicaría por un lado las dificultades del desempleo para reflejarse en la intensidad, es decir: trabajar menos horas no es un reemplazo efectivo a estar desocupado; por otro, la mayor dificultad en Monterrey para obtener mejores condiciones laborales por fuera del trabajo asalariado. Estos resultados darían cuenta de que en Rosario —aun en los sectores más evasivos de las obligaciones legales— las normas e instituciones del trabajo estarían desempeñando un papel de referencia importante en la determinación de las condiciones de trabajo (Marshall, 2000).

A su vez, mientras en Monterrey la ocupación plena es mayor entre quienes tienen un contrato por tiempo indefinido, en el caso de Rosario se observa la situación inversa: la intensidad del trabajo pleno es mayor entre los que no cuentan con un contrato indefinido de trabajo. Ello tiene al menos dos explicaciones. En primer lugar, sugiere una mayor flexibilidad de los contratos y los convenios colectivos de trabajo en Rosario: a pesar de tener un contrato indefinido, sólo 47.5% de los trabajadores rosarinos trabaja plenamente, valor que asciende a 61.1% en el caso de Monterrey. En segundo, estos datos podrían dar cuenta de una característica vinculada con los rendimientos culturales en ambos contextos.

Al observar la gran cantidad de trabajadores sin contrato que trabaja ocho horas diarias (56.4% en el caso de Rosario), podría inferirse que en dicho contexto, el cumplimiento (o el respeto) de ciertas normas mínimas

relacionadas con la seguridad de los trabajadores, operaría con relativa independencia de las instituciones formales que las regulan o, incluso, como una especie de compensación por parte del empleador que, al mismo tiempo que reconoce el incumplimiento de un derecho laboral (el contrato de trabajo), admite también la importancia de este mismo derecho (el respeto por las ocho horas diarias de trabajo).

TABLA 9
INTENSIDAD DEL TRABAJO SEGÚN POSICIÓN Y ESTABILIDAD LABORAL
ARGENTINA, ROSARIO, MÉXICO Y MONTERREY, 2007-2008

<i>Intensidad del trabajo</i>	<i>Rosario</i>				<i>Monterrey</i>			
	<i>Asalariado</i>	<i>Independiente</i>	<i>Con contrato</i>	<i>Sin contrato</i>	<i>Asalariado</i>	<i>Independiente</i>	<i>Con contrato</i>	<i>Sin contrato</i>
Subocupado	5.8	12.9	1.7	10.4	16.1	35.4	9.5	21.5
Ocupado pleno	50.3	36.9	47.5	56.4	54.8	24.9	61.1	49.1
Sobreocupado	33.6	46.2	38.1	26.1	26.6	36.1	26.8	26.9
Ocupado que no trabajó	10.2	4.0	12.8	7.0	2.2	2.8	2.3	2.0
No especificado	-	-	-	-	0.4	0.8	0.3	0.5

FUENTE: Elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre); EPH 2007 (último trimestre).

F. La antigüedad y la rotación laboral

Otro de los elementos más significativos en la determinación de los riesgos en el mundo del trabajo es la antigüedad en el empleo, así como la rotación y la movilidad a lo largo de las trayectorias laborales. Si bien para muchos trabajadores la movilidad laboral puede aportar logros sustanciales en el bienestar, para otros el proceso de reasignación del trabajo no resulta sencillo. La destrucción y creación continua de empleos puede generar oportunidades e incertidumbre al mismo tiempo. Por una parte, la creación de empleos permite a los trabajadores optar por mejores trabajos; por otra, la

destrucción generalizada supone siempre la amenaza de pérdida de empleo que —a su vez— trae consigo diferentes riesgos: desempleo de corta o larga duración; pérdida de ingresos a corto plazo; pérdida de aportaciones a la seguridad social; o deterioro de los ingresos en el largo plazo por tener que aceptar empleos con menores niveles de remuneración que los aceptados hasta el momento de la pérdida (BID, 2004). Además, en el tránsito por la desocupación, también se pierden aptitudes, conocimientos y prácticas, los cuales influyen en las siguientes transiciones laborales.

La antigüedad o permanencia en el empleo están relacionadas no sólo con factores económicos, sino también con la estructura de edades de los mercados de trabajo; con el grado de exigencia de la legislación laboral frente al despido; y con la extensión y capacidad de la negociación colectiva de las unidades sindicales (ILO, 2005). En América Latina, la permanencia en el empleo a finales de los años noventa alcanzaba en promedio 7.6 años (Tóckman, 2007), y la proporción de trabajadores con menos de dos años de antigüedad era de 38% (De Ferranti *et al.*, 2000).

De los países latinoamericanos, Argentina observaría uno de los mayores niveles de antigüedad: un promedio de 6.7 años. En el caso de México, la información disponible indica que la rotación laboral es mayor a 35%; es decir, en un año se crean y se destruyen en promedio uno de cada tres empleos (BID, *Op. cit.*). A su vez, el porcentaje de trabajadores con menos de un año de antigüedad es de 27.5% para Argentina y de 34.5% para México.³⁰ En términos generales, parecería que la idea de “un trabajo de por vida”, tan vinculada con la sociedad salarial de mitad del siglo xx, no logra materializarse en ninguna de las dos ciudades o —al menos— no con la misma fuerza que en décadas anteriores.

³⁰ Si bien no se cuenta con datos a nivel macro para las ciudades de Rosario y Monterrey, el análisis de estas variables para cada uno de los países puede contribuir a contextualizar el problema de la duración y la antigüedad en cada uno de los contextos de estudio. De hecho, en el siguiente capítulo se observará cómo —desde la perspectiva y la reconstrucción de trayectorias individuales— se vislumbra esta mayor inestabilidad entre los trabajadores de Monterrey, en comparación con la de los trabajadores rosarinos.

G. La informalización y la precariedad del mercado de trabajo

¿En qué medida el tipo de inserción laboral que predomina en cada una de las ciudades estaría condicionando las posibilidades de inseguridad laboral en las trayectorias laborales de los trabajadores? ¿Es la formalización realmente una estrategia para avanzar hacia mayores procesos de seguridad entre la fuerza de trabajo? La respuesta sería afirmativa siempre que por “formalización” se entienda el reconocimiento legal y el ejercicio de derechos laborales de los trabajadores remunerados así como el derecho a desarrollar negocios para los trabajadores independientes (Tóckman, 2008).

En cambio, la respuesta sería negativa si se pretende una mayor formalización, exclusivamente, como estrategia económica de aumento de la productividad de las grandes empresas para que incorporen a una cantidad mayor de trabajadores. Los datos esgrimidos hasta el momento indicarían la importancia que cobra combinar diversos componentes de la formalización (productividad, contrato de trabajo y jornada laboral, por ejemplo) en un contexto donde la cultura laboral y los estadios específicos de los mercados laborales tendrían también su peso específico.

La economía informal (Husmanns, 2004) incluye tanto al sector informal (donde la unidad de análisis es la unidad productiva) como a los trabajadores precarios en empresas formales (donde la unidad de análisis es la relación laboral). Para evaluar el peso específico que ejerce la informalidad en cada uno de los mercados de trabajo, se tuvieron en cuenta los indicadores típicos utilizados por los estudiosos del mercado de trabajo para definir a los sectores productivos y a la población trabajadora (García Guzmán, 1988). Así, el sector informal está compuesto por puestos de trabajo de baja productividad: trabajadores por cuenta propia que no contratan trabajadores, el trabajo doméstico remunerado y los empleadores de microempresas (que tienen entre uno o dos empleados).

Por su parte, el grupo de los trabajadores precarios está compuesto por quienes no perciben remuneración alguna, los asalariados en microempresas (de uno o dos empleados), los empleados sin una relación definida o conocida de trabajo, y los trabajadores sin contrato indefinido. A su vez, la suma del sector informal y de los trabajadores precarios conforma la llamada “economía informal”.

El nivel de la economía informal en Argentina alcanza 54.7% de la población ocupada; en México es de 58%. Mientras Rosario reproduce y aumenta dicho grado de informalidad (60%), en el caso de Monterrey ésta resulta bastante menor: 42.2%. Tal diferencia respecto de Rosario se observa tanto en el sector informal como en el peso relativo de los trabajadores precarios, especialmente porque en Rosario la proporción de los trabajadores por cuenta propia y del trabajo doméstico remunerado es mayor. Sintéticamente entonces, los niveles de informalidad serían menores en Monterrey que en Rosario. A su vez, mientras que en Rosario hay un predominio estructural del sector informal (del total de la economía informal, 52% pertenece al sector; 48%, a empleos precarios), en el caso de Monterrey, el peso relativo de los trabajadores precarios resulta mayor.³¹

Si bien la contribución de los trabajadores precarios a la economía informal es mayor en Monterrey (50.5%) que en Rosario (48.5%), los trabajadores dependientes que no tienen una relación conocida en el lugar de trabajo, así como aquellos que no cuentan con contrato de trabajo por tiempo indeterminado, tienen mayor presencia en el caso rosarino. Ello implica al menos dos cuestiones. En primer lugar, que la relación entre precariedad, informalidad y alta productividad es mayor en esta ciudad (dado que los trabajadores precarios y sin una relación reconocida pertenecen en gran medida a empresas medianas o grandes); en segundo lugar, que la baja productividad de las empresas como fuerza de absorción de la mano de obra —y por lo tanto como generadora de empleo— resulta igualmente importante en dicho contexto.

³¹ El sector informal está integrado por los trabajadores por cuenta propia, el trabajo doméstico remunerado y los empleadores de microempresas. Por su parte, los trabajadores precarios se encuentran conformados por trabajadores no remunerados, asalariados de microempresas, trabajadores asalariados sin relación reconocida y trabajadores sin contrato indefinido. A su vez, la suma de trabajadores precarios y de trabajadores en el sector informal configuran la economía informal.

EL CONTEXTO LOCAL DE LOS NUEVOS RIESGOS SOCIALES

TABLA 10
NIVELES DE INFORMALIDAD
ARGENTINA, ROSARIO, MÉXICO Y MONTERREY, 2007-2008

<i>Economía informal</i>	<i>Argentina</i>	<i>Rosario</i>	<i>México</i>	<i>Monterrey</i>
Trabajadores por cuenta propia	1 851 833	105 853	9 119 841	297304
Porcentaje de la PEA	18.4	20.9	20.0	14.5
Porcentaje de la economía informal	33.7	34.8	34.5	34.5
Porcentaje del sector informal	63.3	67.6	73.4	69.6
Trabajo doméstico	775 685	36 524	1 881 987	77 128
Porcentaje de la PEA	7.7	7.2	4.1	3.8
Porcentaje de la economía informal	14.1	12.0	7.1	8.9
Porcentaje del sector informal	26.5	23.3	15.1	18.1
Empleadores de microempresas	297 816	14 238	1 428 035	52 835
Porcentaje de la PEA	3.0	2.8	3.1	2.6
Porcentaje de la economía informal	5.4	4.7	5.4	6.1
Porcentaje del sector informal	10.2	9.1	11.5	12.4
Trabajadores no remunerados	115 008	5 886	3 127 402	59 111
Porcentaje de la PEA	1.1	1.2	6.9	2.9
Porcentaje de la economía informal	2.1	1.9	11.8	6.9
Porcentaje trabajadores precarios	4.5	4.0	22.3	13.6
Subordinados de microempresas	1 507 165	72 513	8 161 289	230 306
Porcentaje de la PEA	15.0	14.3	17.9	11.3
Porcentaje de la economía informal	27.4	23.8	30.8	26.7
Porcentaje trabajadores precarios	58.6	49.1	58.1	52.9
Subordinados sin relación reconocida	309 011	13 844	252 666	21 022
Porcentaje de la PEA	3.1	2.7	0.6	1.0
Porcentaje de la economía informal	5.6	4.5	1.0	2.4
Porcentaje trabajadores precarios	12.0	9.4	1.8	4.8
Subordinados sin contrato indefinido	641 877	55 531	2 494 261	124 740
Porcentaje de la PEA	6.4	10.9	5.5	6.1
Porcentaje de la economía informal	11.7	18.2	9.4	14.5
Porcentaje trabajadores precarios	24.9	37.6	17.8	28.7
Economía informal	5 498 395	304 389	26 465 481	862 446
Porcentaje de la PEA	54.7	60.0	58.1	42.2
Sector informal	2 925 334	156 615	12 429 863	427 267

Porcentaje de la PEA	29.1	30.9	27.3	20.9
Porcentaje de la economía informal	53.2	51.5	47.0	49.5
Trabajadores precarios	2 573 061	147 774	14 035 618	435 179
Porcentaje de la PEA	25.6	29.1	30.8	21.3
Porcentaje de la economía informal	46.8	48.5	53.0	50.5
PEA	10 051 931	507 374	45 520 063	2 044 600

FUENTE: Elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre); EPH 2007 (último trimestre).

Ahora bien, desde los inicios de los estudios sobre informalidad, se reconoce que estos trabajadores percibirían una remuneración económica menor respecto de quienes se hallan insertos en puestos de trabajo formales y asalariados (García Guzmán, *Op. cit.*). Sin embargo, también algunos estudios demuestran que los trabajadores independientes optan por la informalidad debido a la mala calidad de los servicios y remuneraciones sociales que brindan los sistemas de protección formalizados (Perry *et al.*, 2007). Esta visión no salarial del trabajo (*Op. cit.*) conduciría a una selección voluntaria y “de escape” que generaría mayores niveles de flexibilidad, autonomía o desarrollo de habilidades.

En Monterrey, los trabajadores por cuenta propia en particular (y el sector informal en general), percibirían ingresos más altos que los observados en el caso de Rosario. Ello indicaría que, comparativamente, en Monterrey habría más incentivos económicos para dedicarse a dichas actividades o para decidir por ese tipo de inserciones laborales. En segundo lugar, la dispersión salarial entre los diversos sectores también es mayor en Monterrey: diferencia indicativa, nuevamente, de la mayor heterogeneidad productiva que se observa en tal caso, de las menores posibilidades para la competencia y movilidad entre empresas y sectores³² y, finalmente, del hecho de que el sector formal no siempre resulta la mejor opción para algunos trabajadores (Maloney, 1999).

³² Históricamente, las diferencias salariales entre sectores han sido mayores en México que en Argentina, incluida la década de los noventa. Además, este último país mostraría una mayor equidad salarial en términos de niveles de escolaridad, género y características del puesto de trabajo (BID, 2004). Véase también la tabla 14.

TABLA 11
NIVELES SALARIALES
EN ARGENTINA, ROSARIO, MÉXICO Y MONTERREY 2007-2008

<i>Niveles salariales</i>	<i>Argentina</i>	<i>Rosario</i>	<i>México</i>	<i>Monterrey</i>
<i>PEA (dólares)</i>				
Hasta 229	50.3	45.4	33.8	28.2
230-458	33.4	39.1	40.7	44.7
459-687	8.8	8.3	14.5	14.9
688-1 145	5.8	5.3	7.2	8.3
1 146 o más	1.7	1.8	3.8	4.0
<i>Sector informal</i>				
Hasta 229	72.5	65.1	53.9	47.2
230-458	16.1	17.8	27.5	33.4
459-687	4.5	8.6	9.3	8.5
688-1 145	5.6	7.7	6.6	7.8
1 146 o más	1.2	.9	2.8	3.1
<i>Trabajadores precarios</i>				
Hasta 229	70.4	66.1	39.4	34.0
230-458	24.2	28.4	46.1	47.0
459-687	3.5	2.5	9.9	12.6
688-1 145	1.7	3.0	3.5	4.8
1 146 o más	0.2	-	1.2	1.6
<i>Economía informal</i>				
Hasta 229	71.5	65.5	46.6	40.2
230-458	19.9	22.5	36.8	40.6
459-687	4.1	5.9	9.6	10.7
688-1 145	3.8	5.6	5.0	6.2
1 146 o más	0.7	0.5	2.0	2.3

FUENTE: Elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre); EPH 2007 (último trimestre).

Las ciudades bajo estudio también presentan divergencias en la distribución de salarios por la estructura de edad, contrato de trabajo y tipo de inserción laboral. Entre los jóvenes, por ejemplo, los trabajadores están mejor remunerados en Monterrey; entre la población adulta, las diferencias

resultan aún más marcadas. En el caso de la población adulta mayor —en cambio—, la estructura salarial resulta relativamente similar entre las ciudades donde se observa que se trata del grupo de edad más afectado por los bajos salarios. Por otra parte, los datos muestran que el contrato como mecanismo para generar un nivel relativo de seguridad económica en los trabajadores y —por lo tanto— de incentivar la formalidad, es más efectiva en el caso de Monterrey.

Es decir, en Rosario —dada la mayor flexibilidad institucional del contrato de trabajo— no habría un vínculo laboral lo bastante seguro que garantice un diferencial de ingresos importante como para que la formalidad del contrato sea la línea divisoria entre seguridad e inseguridad económica.³³ Esta mayor homogeneidad en el mercado de trabajo rosarino podría dar cuenta de una sociedad que, en su pauperización y precarización, continuaría teniendo procesos relativamente más equitativos o igualitarios en materia de seguridad en el mercado de trabajo.

TABLE 12
NIVELES SALARIALES SEGÚN GRUPOS DE EDAD Y CONDICIÓN LABORAL
ARGENTINA, ROSARIO, MÉXICO Y MONTERREY 2007-2008

<i>Niveles salariales</i>	<i>Argentina</i>	<i>Rosario</i>	<i>México</i>	<i>Monterrey</i>
<i>Jóvenes (dólares)</i>				
Hasta 229	61.3	56.0	36.6	32.3
230-458	31.0	36.7	46.4	49.7
459-687	5.3	5.3	11.5	9.6
688-1 145	2.1	1.9	3.9	5.5
1 146 o más	0.3	-	1.5	2.9
<i>Adultos</i>				
Hasta 229	44.5	40.1	29.2	23.2
230-458	35.2	40.1	39.2	43.3

³³ De hecho, esta tendencia se ha comprobado en otros estudios que indican que la falta de tal diferencial económico es lo que contribuye a expandir la demanda de productos y servicios del sector informal que, además, suele abastecer a los sectores más pobres de la economía, lo cual genera más empleos e ingresos en las actividades informales (Lustig y McLeod, 1996).

EL CONTEXTO LOCAL DE LOS NUEVOS RIESGOS SOCIALES

459-687	10.7	10.4	17.1	18.9
688-1 145	7.3	6.9	9.4	10.0
1 146 o más	2.3	2.6	5.1	4.7
<i>Adultos mayores</i>				
Hasta 229	55.9	52.8	57.7	53.4
230-458	27.4	40.3	27.7	32.8
459-687	6.9	-	7.0	4.2
688-1 145	7.2	4.6	4.4	5.9
1 146 o más	2.5	2.3	3.1	3.6
<i>Subordinados de microempresas</i>				
Hasta 229	69.7	67.7	45.7	42.3
230-458	25.8	27.4	44.4	46.7
459-687	3.1	2.9	7.3	7.5
688-1 145	1.4	1.9	2.1	3.2
1 146 o más	0.1	-	0.4	0.2
<i>Subordinados sin relación conocida</i>				
Hasta 229	78.6	53.8	25.3	13.5
230-458	18.9	30.3	51.5	79.7
459-687	.8	15.9	18.0	6.8
688-1 145	1.6	-	3.4	-
1 146 o más	0.1	-	1.9	-
<i>Subordinados sin contrato</i>				
Hasta 229	68.6	67.5	17.6	11.0
230-458	22.5	29.9	51.6	46.0
459-687	5.9	2.6	18.3	27.7
688-1 145	2.4	-	8.4	9.6
1 146 o más	0.6	-	4.0	5.7

FUENTE: Elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre); EPH 2007 (último trimestre).

Si bien estos datos admiten cuestionar la excesiva apuesta al trabajo asalariado como medio exclusivo de protección laboral y de formalización, en el caso de la seguridad social o del acceso a los servicios de salud parecería que el vínculo con la calidad del empleo resulta más directo. La posibilidad de tener acceso a los sistemas de salud gracias al puesto de trabajo es un indicador de protección de los trabajadores en la medida en que no tienen

que recurrir a sus ingresos en caso de enfermedad, hacer uso de sus ahorros o cualquier otra estrategia económica para hacer frente a ese tipo de riesgos. Entre la población asalariada en Rosario, 72.1% recibe prestaciones sociales. En el caso de Monterrey, el acceso a la seguridad social abarca a 58.1% de la población ocupada.

Además, en Rosario, casi 20% de la población ocupada en la economía informal cuenta con algún tipo de cobertura de seguridad social. Esa relación para Monterrey alcanza apenas a 10% de la población ocupada. En consonancia con los datos observados en materia de jornada laboral y remuneraciones, parecería que Rosario ha incorporado de mejor manera la realidad de la informalidad —en términos de seguridad—, en la medida en que allí goza de un mayor reconocimiento inclusivo y sus prácticas se encontrarían reguladas socialmente de mejor manera.

TABLA 13
 ACCESO A PRESTACIONES SOCIALES POR TIPO DE INSERCIÓN LABORAL
 ARGENTINA, ROSARIO, MÉXICO Y MONTERREY, 2007-2008

<i>Acceso a los servicios de salud</i>	<i>Argentina</i>	<i>Rosario</i>	<i>México</i>	<i>Monterrey</i>
Población ocupada	57.0	65.6	35.0	53.3
Trabajadores remunerados	44.4	47.6	34.9	53.2
Trabajadores no remunerados	0.5	0.9	0.0	0.0
Empleadores	3.4	3.7	0.0	0.0
Trabajadores por cuenta propia	8.8	13.4	0.1	0.0
Trabajadores con contrato indefinido	41.1	43.4	26.8	40.5
Trabajadores precarios	3.3	4.2	8.1	12.7
Sector informal	13.5	35.2	0.3	0.3
Economía informal	25.7	19.3	7.0	9.7

FUENTE: Elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre); EPH 2007 (último trimestre).

H. A modo de síntesis: la organización económica y productiva de los nuevos riesgos sociales

Cada una de las ciudades analizadas presenta mercados de trabajo clásicos, con patrones productivos estándar dentro del contexto latinoamericano

y dado el momento actual de acumulación. En cada uno de los contextos se observa un proceso intenso de terciarización de la economía local, el aumento del nivel educativo de la fuerza de trabajo, una mayor participación de las mujeres, una gran polarización entre el trabajo calificado y el trabajo manual, elevados niveles de rotación y de movilidad; se trata, además, de sociedades fuertemente salarizadas.

Sin embargo, son muchos los trabajadores que no tienen garantizada una estabilidad laboral durante un periodo prolongado de la vida, ya sea por los niveles elevadísimos de desempleo (como en el caso de Rosario) o bien por la cantidad de jóvenes sin contrato de trabajo y —por ende— sin efectividad en sus puestos de trabajo, como el caso de Monterrey. En ambas ciudades, además, se observa una enorme dificultad para mantenerse en el puesto de trabajo, así como tasas elevadas de rotación y movilidad a lo largo de las trayectorias laborales.

Como era de esperarse, los mayores niveles de inseguridad laboral se observarían entre los trabajadores independientes de ambos contextos de análisis. A su vez, quienes se encuentran en mejor posición en términos de seguridad son los trabajadores asalariados de Rosario. Si bien esta ciudad presenta importantes niveles de precarización laboral debido en gran parte a la ausencia de contratos por tiempo indefinido, ello no resulta directamente indicativo de un mayor nivel de inseguridad laboral. Tales datos corroboran la hipótesis sobre la mayor homogeneidad del mercado de trabajo rosarino en materia de protección laboral y de la insuficiencia del contrato de trabajo como garantía exclusiva de seguridad entre los trabajadores asalariados.

En cualquier caso, los datos indicarían que ser informal en Rosario no significa lo mismo que serlo en Monterrey, como tampoco parecería que la pequeña empresa adquiere el mismo significado en cada una de las ciudades. En este tipo de hallazgos es donde se puede observar la idea de *flexibilidad contextual* que hace referencia a cómo fenómenos similares de los mercados pueden tener impactos diferenciados en función del resto del contexto institucional, de la cultura productiva local, así como de la tradición sindical y organizativa imperante en cada contexto de análisis.

En contextos formalizados “de hecho”, aun en ausencia de un contrato de trabajo se pueden mantener niveles altos de estabilidad y seguridad entre la población trabajadora, donde los regímenes de bienestar y los sistemas

de protección social no operan sólo entre los trabajadores asalariados o entre el mercado formalizado, sino que sus políticas y modos de distribución de los riesgos sociales tienen repercusión en toda la estructura ocupacional.

Mientras en Monterrey se observaría una estructura más clásica o tradicional en cuanto a la reproducción de la desigualdad —especialmente entre los sectores medios y bajos del mercado—, en Rosario se introducirían con mayor facilidad desigualdades dinámicas relacionadas con un nuevo estadio por el que transitan algunos mercados de trabajo en la actualidad. Parecería que en la ciudad regiomontana, las categorías históricas son las que distinguen socialmente a los trabajadores, pese a la gran movilidad y rotación que se observa en su mercado: es mediante rigurosos pares categoriales que se reproducen las grandes diferencias en las condiciones laborales de la población trabajadora (formal/informal; varones/mujeres; sector industrial/sector de servicios; jóvenes/adultos).

Por su parte, en el esquema estructural rosarino se agregaría con mayor nitidez a tales distinciones —que lejos están de desaparecer— otro tipo de distinción social que ocurriría en el interior de categorías históricamente homogéneas. Profesionales que trabajan más horas de las habituales, trabajadores asalariados sin contrato de trabajo que cuentan con prestaciones sociales, subordinados por tiempo indefinido sin cobertura social, jóvenes y mujeres que —mientras viven en mayor medida el desempleo estructural— terminarían insertándose en puestos de trabajo más seguros y productivos que sus pares varones adultos y calificados.

En espacios económicos como el rosarino, lo que parecería ocurrir es una transformación de los rendimientos culturales del sector informal en la que éste se puede presentar como opción inclusiva e integrada al bienestar social de la sociedad a partir de cierto carácter establecido o preconfigurado de la protección social. Posiblemente ello no radique en una solidaridad social construida a partir del empleo estable y protegido —que según los datos expuestos y en cuanto organizador de la sociedad evidentemente se habría descentrado—, sino que se trataría de una mayor internalización individual de la ciudadanía social. La individualización, diversificación, y personificación (en tanto apropiación) del derecho social a la protección del trabajo es lo que permitiría su extensión a las formas más informales del mercado laboral.

Esta especie de desvinculación entre inestabilidad e informalidad laboral se explicaría, entonces, por una mayor capacidad del sistema rosarino para difundir y homogeneizar —desde la práctica individual— experiencias de protección allende la normatividad. Mientras en Monterrey la relevancia de la regulación del mercado de trabajo formal resulta sumamente alta debido a su propia rigidez, cubre casi con exclusividad a dicha población y tiene un peso muy limitado para los trabajadores del sector informal. De allí también que los niveles de desempleo sean más bajos y —en cambio— los principales indicadores de los problemas de inserción laboral radiquen en la segmentación del mercado o en el subempleo estructural. El mercado laboral formal regiomontano protegería con mayor efectividad el puesto de trabajo con costos altísimos para la superación de segmentaciones y dualismos internos.

En definitiva, los grupos más afectados en cada uno de los contextos de análisis son variables y heterogéneos en función de las alternativas o protecciones que encuentran los trabajadores ante la mayor insuficiencia de empleos. En conjunto, estos datos indican que los riesgos del mundo del trabajo se distribuyen de manera distinta y con pesos relativos diferenciales a partir de los esquemas de organización social y económica de cada sociedad; pero también que los niveles generalizados que se observan en materia de desocupación, subocupación, precariedad e informalidad, son resultado del proceso de globalización cada vez más acentuado en el que se hallan inmersas estas economías locales.

Capítulo 3

Transformaciones, continuidades y diversificación en las experiencias de riesgo en el mundo del trabajo

INTRODUCCIÓN

Una de las opciones metodológicas que permite rescatar la complejidad que subyace a las transformaciones sociales relacionadas con el mundo del trabajo es el análisis longitudinal cualitativo (QLR, por sus siglas en inglés)¹ (Mancini, 2016b). Sus contribuciones resultan decisivas, sobre todo para el análisis de la temporalidad en el mundo del trabajo (Ball, Maguire y Macrae, 2000; Kuhn y Witzel, 2000). Este tipo de análisis muestra primeros planos de los trabajadores, desfases y traslapes de un determinado contexto en función del momento individual, subjetivo y social por el que están atravesando, con lo cual da cuenta de las múltiples temporalidades de la experiencia social (Kö'hort, 2010). Sintéticamente, la investigación cualitativa longitudinal trata de describir, medir o explicar, las implicaciones del cambio social a lo largo del tiempo (Molloy *et al.*, 2002). En ese sentido, el QLR constituye una perspectiva heurística sumamente sensible a los aspectos contextuales que condicionan las experiencias subjetivas del cambio social, considerando la

¹ El análisis longitudinal cualitativo es una modalidad metodológica relativamente novedosa en las ciencias sociales de la región. Para algunas de las implicaciones de esta técnica, véase el anexo metodológico del libro; o bien, Mancini (2016b).

particular textura que adquiere la temporalidad en los procesos sociales (Shirani, 2010) y posibilitando indagar cómo se encajan las actitudes y las acciones cotidianas de las personas en los patrones de un determinado cambio sociocultural (Henwood y Lang, 2003).

Por medio de esta herramienta, en el presente capítulo se intenta desen- tramar los cambios acaecidos en la manera como se experimenta el riesgo en el mundo del trabajo, entendido como un proceso que se va conformando a lo largo de las trayectorias laborales a partir de eventos y transiciones que otorgan o desincentivan sentido a la historia de vida individual de los trabaja- dores. Esta modalidad de observación implica un entendimiento procesual y dinámico de los nuevos riesgos sociales. La reconstrucción de trayecto- rias laborales por las que se desplazan procesos de inseguridad en diferen- tes cohortes de análisis admite resaltar la diversidad de itinerarios sociales de los que éstas forman parte y, por tanto, identificar el sentido contextual o de relatividad histórica que condiciona dichos procesos.

Las trayectorias laborales implican una continua renegociación de su valor de uso que transforman permanentemente tanto las características colecti- vas de la fuerza de trabajo como su capacidad de reproducción (De la Garza Toledo y Pries, 2001). Si a ello se agrega que cada vez más personas se hallan en una situación ambigua, en una intersección, o en el proceso de pasar de una categoría social a otra, donde el tránsito entre empleo formal, empleo precario, informalidad, desocupación o subocupación son parte de una misma vida, la pertinencia del estudio de trayectorias laborales resulta in- cluso mayor. Si lo que predomina en la actualidad es un proceso de precarización y aumento de trabajos atípicos que afectan, especialmente, tanto la temporalidad como la duración del empleo, resulta fundamental entonces incorporar metodológica y teóricamente la dimensión temporal a los proble- mas actuales del trabajo, junto con una concepción diacrónica, procesual y contextual de los mismos.

Históricamente, en América Latina y vinculado con el aumento perma- nente de la heterogeneidad de las estructuras del empleo y las condiciones de trabajo, inserciones ocupacionales diferentes entre los trabajadores no implican segmentos claramente diferenciados, sino estaciones transitorias y segmentaciones multidimensionales dentro de las mismas trayectorias la- borales (De la Garza Toledo y Pries, *Op. cit.*). A pesar de ello, sabemos muy

poco acerca de los factores individuales que afectan las trayectorias laborales con el transcurso del tiempo: ¿Por qué algunas personas tienen trayectorias laborales continuas y seguras? ¿Por qué otras dejan de tenerlas? ¿Cuándo y cómo “aparece” la inseguridad en ciertas trayectorias? ¿Cómo han logrado algunas personas mejorar o aumentar la seguridad laboral a lo largo del tiempo? Al intentar responder estas preguntas se trata, entonces, de dar cuenta del fenómeno de la inseguridad laboral como un proceso cambiante en el tiempo que supone, por lo tanto, una mirada holística al problema, identificando los senderos que conducen *hacia, desde y mediante* la pauperización social de los trabajadores.

Con el fin de responder estos interrogantes, se presenta a continuación el estudio de 58 historias de vida y entrevistas en profundidad realizadas a trabajadores de diferentes cohortes de análisis. Dado que el interés principal radica en analizar trayectorias laborales de trabajadores de diferentes edades y que —por lo tanto— el periodo de observación puede ser considerable (por ejemplo, los últimos 40 o 50 años de un individuo), el método de recolección de datos más confiable para ello es la elaboración de historias de vida mediante información retrospectiva² (Molloy *et al.*, 2002). Para ello, fue necesario recabar información a partir de una muestra teórica sobre la mayor heterogeneidad posible de casos en términos de condición de actividad, posición en el trabajo, ocupación, sector social, edad, escolaridad, nivel de ingresos y sexo, con el fin de evitar posibles sesgos de selección a partir de puntos de partida relativamente homogéneos entre las diversas trayectorias.³

² Según Molloy *et al.* (2002), el enfoque de historias de vida sólo puede considerarse verdaderamente longitudinal cuando el investigador realiza visitas al mismo participante en diferentes momentos en el tiempo. En el presente estudio, se realizaron dos visitas en 48 de las 58 entrevistas.

³ En general, en el QLR se utilizan dos tipos de muestreo: el intencional y el teórico. El muestreo intencional permite seleccionar casos prototípicos que ilustren el objeto o el proceso de interés para la investigación; en el muestreo teórico, en cambio, la selección de casos se realiza en función de las preguntas que plantea la investigación, del marco analítico y de todos aquellos criterios que contribuyan a desarrollar o comprobar las hipótesis del proyecto; por ende, se esperaría que fuera lo más heterogénea posible, para asegurar que todos los cambios susceptibles de ser observados en las experiencias y percepciones individuales, puedan ser capturados (Patton, 1990; Morse, 1994; Mason, 1996; Molloy, *Op. cit.*, 2002).

A su vez, para obtener un equilibrio adecuado entre la intensidad y la densidad de los datos, fue necesario utilizar diferentes niveles de indagación que tuvieran en cuenta varios temas. La guía de entrevistas se dividió en diez grandes tópicos: 1) características sociodemográficas; 2) condiciones de inseguridad laboral; 3) percepciones de inseguridad laboral; 4) mecanismos subjetivos y materiales de seguridad; 5) trayectoria laboral; 6) trabajo y vida familiar; 7) significados en torno al trabajo; 8) valoración del tiempo; 9) percepciones sobre la situación de la ciudad respecto del trabajo; 10) aversión al riesgo.

En la sección sobre trayectoria laboral, los entrevistados podían reconstruir su historia de vida laboral tal como ellos quisieran narrarla, comenzando por su primer empleo. El interés de esta sección radicaba en recolectar los aspectos subjetivos y materiales de las trayectorias laborales; en cómo las personas construían el relato de su curso de vida desde la perspectiva del trabajo, así como en los detalles específicos relacionados con las condiciones laborales y las características de los puestos de trabajo.⁴ Una vez que la secuencia de empleos y transiciones ocupacionales estaba completa, se pedía a los entrevistados que identificaran puntos de quiebre, de inflexión o influencias y condicionantes clave a lo largo de sus trayectorias con el fin de indagar posibles epifanías que ocasionaran algún cambio o que, de alguna manera, iniciaran un proceso de cambio. Finalmente, esta sección del relato culminaba con una reflexión holística sobre su vida laboral. Al vincular dicho apartado con los demás tópicos de las entrevistas, fue posible explorar cómo las personas narran sus experiencias de cambio así como los complejos vínculos entablados entre los diferentes dominios de la vida, colocando al trabajo en el centro del análisis.

Una decisión importante que se tomó respecto de la estructura de las entrevistas fue no mencionar las palabras “inseguridad”, “riesgo” o “incertidumbre” en la presentación de la investigación o en las preguntas centrales, al menos hasta el final de las conversaciones. Ello porque uno de los cuestionamientos metodológicos principales era saber si se habla (o no)

⁴ Metodológicamente, se siguió para ello el procedimiento clásico de QLR de recolectar información sobre cada variable de interés para diferentes periodos de tiempo (Molloy *et al.*, 2002); en este caso, para cada uno de los empleos relatados por los entrevistados.

naturalmente de inseguridad. El riesgo no necesariamente es una dimensión explícita o significativa en la vida de los trabajadores y —desde esa premisa— era fundamental no dar por supuesto que el riesgo importa. La percepción de inseguridad no es un fenómeno dado y, metodológicamente, se debe controlar su aparición en el relato. De lo contrario, el acto mismo de preguntar puede reforzar su creencia o percepción. La ausencia del término permite además observar hasta qué punto los entrevistados problematizan la inseguridad. Como explica Reiter (2008), si se resta importancia a la agencia para construir biografías, entonces sobre qué tipo de andamiajes se puede reconstruir el relato biográfico. En general, todos los entrevistados perciben algún tipo de inseguridad, aunque para fines de la investigación ello es irrelevante. El matiz, en cambio, está dado por la posibilidad de indagar hasta qué punto las trayectorias laborales se organizan (o no) en función de esos núcleos de sentido y de su materialización. En ello, la narrativa es siempre una selección del entrevistado, no del entrevistador.

Cuando se trata de dar cuenta de procesos de continuidad y cambio que exigen comparaciones entre lapsos de tiempo y contextos de estudio, varias son las maneras de acercarse al análisis de los datos por medio del QLR.⁵ En la presente investigación se comenzó por el estudio de cada uno de los casos mediante la reconstrucción de trayectorias laborales individuales.⁶ Con ello, en un segundo momento, se trató de ubicar empíricamente a cada una de estas trayectorias en una tipología de cambios posibles, construida a partir de categorías analíticas o campos biográficos provenientes de un modelo teórico que permitiera una comparación más general entre tiempos, contextos sociales y comportamientos individuales. A través de esta secuencia analítica que condensó sistemáticamente archivos individuales para reconstruir

⁵ El estudio de Shirani y Weller (2010) ofrece excelentes descripciones de una gran diversidad de alternativas analíticas dentro del enfoque de QLR, así como de una enorme cantidad de experiencias de trabajo de campo y problemáticas concretas que el investigador debe abordar cuando realiza este tipo de investigaciones.

⁶ Como señalan Holland, Thomson y Henderson (2006), la clave de la comparación en el tiempo y entre diferentes contextos de análisis en el QLR radica —en buena parte— en la utilización de las mismas herramientas de recolección de datos para todos los casos y en que se pudiera reproducir el mismo tipo de análisis en cada uno de los contextos y en los distintos momentos del estudio.

historias sociales (McLeod, 2003) y por medio de un análisis estructurado de la información, el QLR permitió:

1. Hacer comparaciones entre cohortes y entre contextos sobre el significado y las experiencias de riesgo a lo largo de las trayectorias;
2. Hacer comparaciones entre las diferentes tipologías para desentrañar condicionantes específicos de la inseguridad laboral en cada una de ellas;
3. Indagar factores individuales, familiares y contextuales como modulantes en las percepciones de riesgo;
4. Analizar cómo y hasta qué punto las experiencias laborales en el inicio de la trayectoria individual podían dar formas específicas a la (in)seguridad laboral en la actualidad; y
5. Generar nuevas hipótesis y preguntas de investigación acerca de la incertidumbre contemporánea en el mundo del trabajo.

Así, este análisis de trayectorias y transiciones ocupacionales desde un enfoque de QLR permite y admite reexaminar la complejidad cambiante de la situación laboral de los entrevistados.

Una de las hipótesis planteadas en este libro es que la forma de experimentar los riesgos en el mundo del trabajo ha cambiado en los últimos años, a partir de las transformaciones estructurales del mercado laboral, especialmente aquellas relacionadas con el modelo de acumulación y la inserción de las economías regionales en patrones globalizados. Por lo tanto, conocer las formas que pueden adquirir los riesgos sociales es el núcleo duro del capítulo y la pregunta empírica que se tratará de responder. Para ello, el principal criterio para reconstruir las trayectorias ha sido la identificación de cohortes como eje de referencia que permite distinguir tres momentos clave en la historia de las transformaciones laborales y económicas de cada uno de los contextos de análisis: una primera cohorte de trabajadores que nace y construye su sociabilidad primaria en pleno periodo de sustitución de importaciones, mismo periodo en el cual inician sus trayectorias laborales y cuya consolidación se establece en un momento tanto de crisis económica como de cambio en el modelo de acumulación; una segunda cohorte de

trabajadores que inicia sus trayectorias laborales en plena crisis y cuya consolidación se genera en el nuevo modelo de acumulación; y finalmente, una tercera cohorte de trabajadores que nace, se socializa e inicia sus trayectorias laborales en el nuevo modelo y que, finalmente, “se consolida” en la “crisis” del mismo. El fuerte condicionamiento histórico de los nuevos riesgos sociales junto con el objetivo de observación de los cambios sociales asociados a ellos, justifica esta distinción primaria del análisis. En tal sentido, el estudio que se presenta en el capítulo intenta ser una aproximación dinámica al riesgo, como proceso que tiene consecuencias perdurables y significativas para la trayectoria laboral de los trabajadores de los tres grupos de estudio.

Para ello, el capítulo está dividido en cuatro grandes partes. En la primera se realiza una breve descripción de las características contextuales de cada una de las cohortes de análisis. En la segunda se especifica la construcción metodológica de tipologías empíricas; asimismo, se analizan las principales características de cada una de las trayectorias que las componen a partir de patrones y regularidades observados en cada una de ellas.⁷ En la tercera se realiza el análisis específico por cohorte de pertenencia, identificando los posibles cambios y continuidades en las experiencias de riesgo a lo largo del tiempo; finalmente, en la cuarta sección se intenta realizar una vinculación entre trayectorias laborales y contexto sociocultural; o bien, entre la estructura social y su influencia en el curso de vida de los trabajadores.

I. LOS DIVERSOS MOMENTOS HISTÓRICOS EN LAS NARRATIVAS INTERGENERACIONALES DE LOS NUEVOS RIESGOS SOCIALES

Desde la perspectiva del curso de vida, las maneras como los individuos piensan el mundo social dependen fundamentalmente de lo que pasó en el mundo en el momento de su crecimiento (Mayer, 2004). El supuesto que hay detrás de ello es que las influencias históricas moldean el desarrollo

⁷ El instrumento metodológico más acabado para establecer generalizaciones en el análisis cualitativo es, posiblemente, la construcción del tipo. La generalización tipológica del análisis longitudinal cualitativo se utiliza —en general— como instrumento de ordenamiento, comparación y desarrollo de los diversos procesos y fenómenos sociales que se pretenden analizar en las ciencias sociales (Cortés, 2000b).

humano de las personas que crecen en un tiempo particular y que comparten una identidad cultural que las diferencia de otras generaciones. Estas experiencias formativas únicas (Alwin y McCammon, 2003) son las que hacen distintiva a cada generación en sus visiones sobre el mundo, en sus orientaciones y en sus identidades.⁸

De ser así, cada una de estas cohortes de análisis debería significar de manera distinta sus experiencias respecto del riesgo en el mundo del trabajo. Según las principales hipótesis esgrimidas en el primer capítulo, los cambios ocurridos en los mercados de trabajo desempeñan un rol central en el aumento generalizado del riesgo y la incertidumbre, así como en los procesos de individualización de los trabajadores. Mientras que para las generaciones anteriores, instituciones públicas, redes sociales y familia, eran ejes fundamentales para determinar tanto el acceso como la movilidad dentro del mercado de trabajo, las cohortes que ingresan al mundo laboral en los últimos años lo harían a partir de regímenes de (des)protección, los cuales —entre otros requerimientos— exigen que los individuos ejerzan mayor presión sobre sus propias trayectorias, ya que no se admitirían tantas posibilidades para que el ingreso al trabajo se realizara en función de protecciones colectivas o de relaciones sociales o familiares predeterminadas (Pedrelli y Cebulla, 2011). En este nuevo modelo de regulación, los riesgos sociales aparecerían como el núcleo duro del funcionamiento social de los mercados, en la medida en que la incertidumbre de los sistemas económicos estaría lo bastante generalizada como para poder anticipar o planear el futuro. Todo ello supondría un cambio en la manera como los trabajadores acceden al mundo laboral, a la búsqueda y encuentro de un empleo y hacia las orientaciones al trabajo en general.

Ahora bien, cuáles serían los marcos de referencia de tales transformaciones y cuáles sus instancias previas. Si bien el capítulo anterior se ha ocupado de analizar los principales cambios ocurridos en el mercado de trabajo en las últimas décadas en ambas ciudades, a continuación se contextualizan brevemente los momentos de consolidación de las trayectorias laborales de

⁸ Desde la perspectiva sociodemográfica, es lo que se conoce como “efecto cohorte”. Véase Hareven (1982).

los trabajadores en cada una de las cohortes con el fin de entender a mayor cabalidad las diferencias encontradas entre ellas.

En la actualidad, los individuos de la primera cohorte tienen entre 50 y 75 años de edad. Han nacido entre la década de los treinta y de los cincuenta del siglo pasado: en pleno crecimiento económico, en la consolidación del modelo de industrialización basado en la sustitución de importaciones, en el desarrollo periférico de ciudades intermedias donde los procesos de urbanización se encontraban en su etapa de inicio y consolidación, con una gran dinámica de migración rural; cuando los niveles educativos de la población eran comparativamente bajos y donde el desarrollo de la industria, la gran empresa y el proceso de salarización del mercado de trabajo se hallaba en relativa consolidación. Los trabajadores de esta cohorte comienzan sus trayectorias laborales entre la década de los cincuenta y comienzos de los setenta, en medio de una aceleración del crecimiento industrial, de un fortalecimiento de los Estados populares, en pleno auge de las teorías de la marginalidad y en medio de la expansión de la cobertura educativa (Solís, 2007). Finalmente, la consolidación de sus trayectorias se produce entre finales de los setenta y la década de los ochenta, con la consolidación de la crisis de la deuda, dictaduras militares en la región, los inicios de la reestructuración productiva, el fortalecimiento de ciudades intermedias, el estancamiento de la migración interna, la expansión de barrios marginales, el auge de los comercios y el servicio, así como la profunda desafección laboral de muchos trabajadores, ya sea mediante la precarización de la fuerza de trabajo, la profundización de la informalidad, o incluso la desocupación abierta.

La segunda cohorte —que en la actualidad tiene entre 35 y 50 años de edad— desarrolla su socialización primaria entre la década de los sesenta y setenta, en un contexto de crecimiento económico, empleo e industrialización, con mayores posibilidades que la cohorte anterior de acceder a credenciales educativas más altas. A su vez, estos trabajadores inician sus trayectorias laborales entre mediados de la década de los años setenta y finales de la década de los ochenta, en plena crisis económica mundial: con los primeros intentos de flexibilidad laboral, el auge del sector servicios así como cambios profundos relacionados con las reformas estructurales de la región. La consolidación de la trayectoria laboral de esta cohorte ocurre en

plena década de los noventa y principios de siglo XXI, signada por la liberalización económica, la desindustrialización, el envejecimiento poblacional, las consecuencias del Consenso de Washington en la región, la globalización y el inicio de la masificación de internet (Solís, 2007).

Finalmente, la tercera cohorte (conformada por trabajadores de 20 a 35 años) nace y se socializa en el periodo de la crisis de la deuda: entre finales de la década de los años setenta y los noventa, en medio de la liberación económica, las transiciones democráticas y el aumento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo. El inicio de su trayectoria laboral ocurre en la década de los noventa, en plena crisis del nuevo modelo de acumulación, caracterizada por el aumento de la precariedad, la informalidad y la desocupación. Estos jóvenes “consolidan” sus trayectorias laborales en el periodo posConsenso de Washington: en la continuidad de la crisis del nuevo modelo así como en un contexto de nuevas reformas económicas y laborales.⁹

Al observar las trayectorias que se presentan a continuación, comparativa y contextualmente, es posible dar sentido a la estructuración e individualidad de cada uno de los tipos construidos. De tal modo, la observación de estas trayectorias no se limita a hacer una descripción cronológica de los cambios en el tiempo, sino que emprende una exploración de cómo el individuo se encuentra involucrado en la constitución de ese cambio, en un contexto temporal y social específico. En cada una de estas cohortes no existe una única caracterización de las trayectorias laborales, sino una multiplicidad de experiencias de las que cada una de las trayectorias analizadas aquí es una manifestación (de las infinitas que pueden coexistir en un determinado tiempo histórico). A su vez, cada contexto de análisis construye límites sociales que pautan el relato de los trabajadores, encuadran el recuerdo dentro de la narrativa y crean momentos y lapsos de tiempo que tienen una densidad específica (Berriain, 2008). Cada trabajador selecciona sus propias líneas temporales para determinar periodizaciones y regular la narrativa de sus trayectorias. Cualquier mecanismo de selección de este tipo

⁹ En la tercera cohorte, el concepto *consolidación de la trayectoria* resulta, ciertamente, relativo en la medida en que tanto su observación como el tiempo de exposición al mercado de trabajo están truncados por la edad de los participantes. Para un mayor análisis sobre el problema del truncamiento (*censoring*), véase el anexo metodológico de este libro.

supone por tanto condensar información y, en dicha medida, perder otro tanto (*Op. cit.*). Los casos que alimentan a las tipologías de las trayectorias laborales que se presentan a continuación no reflejan todas las experiencias posibles respecto del riesgo en el mundo del trabajo, aunque fungen como presentación y visibilidad de su propia existencia: evidentemente lo que sucede a cada uno de estos trabajadores no le ha sucedido a toda su cohorte. El efecto social sobre las historias de vida individuales, en cambio, ahí está.

II. LA CONSTRUCCIÓN DE TIPOLOGÍAS DE RIESGO SOBRE LAS TRAYECTORIAS LABORALES

Como se vio en el primer capítulo, una vasta bibliografía durante los últimos años ha dado cuenta de las principales transformaciones sociales relacionadas con el mundo del trabajo: el aumento de la movilidad y discontinuidad social, geográfica y cognitiva de los trabajadores (Castel, 2010); la creación y aumento de nuevas ocupaciones como consecuencia del nuevo modelo de acumulación (Mythen, 2005); el cambio en la estructura demográfica y productiva de los mercados de trabajo donde se observan incrementos en el número de jubilados, desocupados, mujeres, inmigrantes, que forman una nueva fuerza de trabajo (Weller, 2008); el llamado “malestar social” o el aumento generalizado del descontento y la insatisfacción de sectores cada vez más amplios de la población trabajadora (Minujín y Anguita, 2004); la expansión y lenta consolidación de un sector económico de punta relacionado con las comunicaciones y con las nuevas tecnologías (Yáñez y Villatoro, 2005); el deterioro de la ciudadanía laboral y la precarización cada vez mayor de la fuerza de trabajo (Mora-Salas, 2003a); los nuevos pobres (Bauman, 2008); la profundización de la desigualdad y la polarización social (Franco, Hopenhayn y León, 2010), entre otras.

El cambio del que se quiere dar cuenta en esta investigación se vincula con cada uno de esos elementos, con la especificidad de centrarse en las formas que ha asumido la regularidad de la inestabilidad laboral en diferentes momentos históricos a partir de una hipótesis rectora: bajo el nuevo modelo de acumulación, los riesgos sociales han aumentado cualitativamente, se han extendido y diversificado, y han modificado su forma.

Para poder evaluar tales transformaciones mediante el análisis cualitativo de las trayectorias laborales, el análisis de cohortes es una herramienta que permite considerar y comparar distintos tiempos históricos; entre ellos, obviamente el momento actual. Así, mientras en la primera cohorte se observa fundamentalmente el periodo del modelo de sustitución de importaciones, en la segunda se puede apreciar la crisis de dicho modelo, y en la tercera se puede señalar de manera particular el periodo de inicio del nuevo modelo de acumulación globalizador.

En un análisis de estas características, las posibilidades comparativas se ofrecen bajo dos modalidades básicas, con sus respectivas implicaciones metodológicas: por un lado, observar el momento actual a partir de la etapa del curso de vida en la que se encuentra cada una de las cohortes; por otro, observar el mismo momento en la etapa del curso de vida de los trabajadores en distintos periodos históricos.¹⁰

Ahora bien, ¿cómo definir operativamente la inseguridad laboral de manera tal que permita evaluar la hipótesis bajo consideración?¹¹ Evidentemente, los criterios pueden ser múltiples y discrecionales: se puede considerar exclusivamente su lado material o subjetivo o ambos; desde cada lado se pueden tener en cuenta criterios unidimensionales o multidimensionales; desde la perspectiva subjetiva —a su vez— el investigador o el propio entrevistado pueden establecer los criterios. Sin embargo, a partir de las consideraciones hechas hasta este momento, la definición de “inseguridad” que se utilice para la observancia empírica de las trayectorias laborales no debería desvincularse de dos conceptos entrelazados: las nociones de *proceso* y *tiempo*. La inseguridad laboral que producen los nuevos riesgos del

¹⁰ Estas alternativas analíticas son las que permiten identificar la separación o yuxtaposición de efectos de periodo, de cohorte y de edad en el análisis longitudinal. Sin embargo, dado que no todas las trayectorias están expuestas a la misma duración en el mundo laboral, sólo los inicios de las mismas pueden compararse en las tres cohortes de análisis. De allí el posible “abuso” en la comparación de los inicios laborales de estos trabajadores. Para una ampliación de cada uno de estos conceptos, véase el anexo metodológico de la presente investigación.

¹¹ Recuérdesse que, tal como se esgrimió en el primer capítulo, el modo operativo de observar el riesgo en el mundo del trabajo es mediante el concepto de *inseguridad laboral* que —para los fines de este trabajo— funciona como una noción empírica observable directamente mediante una serie de indicadores conocidos.

mundo del trabajo constituye un proceso, más que un estado determinado; a su vez, en dicho proceso la temporalidad y duración de los eventos resultan centrales. En otras palabras, no sólo importa el nivel de ingresos de los trabajadores sino también su estabilidad y regularidad; no sólo supone considerar el evento desocupación, sino su frecuencia y duración, y así por el estilo. La observación de las duraciones de los eventos a lo largo de las trayectorias permite trazar una narrativa de cambios y continuidades en el tiempo que estructuran el núcleo duro del análisis longitudinal cualitativo¹² (Saldaña, 2003; Thomson, 2007).

Bajo esas consideraciones, una forma práctica de operacionalizar el concepto *inseguridad laboral* como un proceso que tenga en cuenta la temporalidad de los distintos eventos de riesgo consiste en observar la duración de determinadas condiciones laborales durante la totalidad de la trayectoria de los trabajadores y acercarse —de esa manera— a la definición esgrimida en el primer capítulo como “la regularidad de ciertas inestabilidades en el mundo del trabajo”.

Para ello, se consideran seis tipos de eventos (o condiciones laborales) que pueden estar relacionados con la inestabilidad laboral a lo largo de una determinada trayectoria. En primer lugar, se observa si el tiempo de ocupación es mayor o menor al tiempo de desocupación a lo largo de toda la trayectoria (evento 1). Si hay un tiempo de desocupación, a su vez, se considera la frecuencia (cuántas veces ha estado desocupado) (evento 2) y duración (cuánto tiempo ha estado desocupado) (evento 3).

En segundo lugar, durante el tiempo de ocupación se consideran cuántas transiciones ocupacionales ha tenido el trabajador durante su trayectoria (evento 4) y qué duración ha tenido cada una de ellas (evento 5).

¹² Desde la perspectiva de curso de vida, un “evento” se define como un suceso significativo en la vida de personas (Levy, 2013), ya sea en términos sociales, históricos o biográficos. El análisis de estos eventos permite conocer cómo se moldean o configuran tanto las vidas individuales como ciertos agregados poblacionales, como las cohortes o las generaciones (Blanco, 2011). De allí que, en esta investigación y desde una concepción amplia de curso de vida, se denomine “eventos” a todos aquellos sucesos relacionados con las trayectorias laborales que pueden dar cuenta de su caracterización en términos de riesgo. En ese sentido, la ocupación, el desempleo, el retiro, el paso por la formalidad o por la precariedad, se definen como “eventos significativos” que aceleran, disminuyen o reproducen situaciones de riesgo en el mundo del trabajo.

En tercer lugar, se tiene en cuenta si el tiempo de formalidad (o prosperidad económica en el caso de los trabajadores no asalariados) es mayor al tiempo de precariedad (evento 6). Para ello se considera el nivel de ingresos (en función del salario mínimo), la titularidad o no de prestaciones sociales (o aportaciones propias en el caso de los trabajadores no asalariados); y, en el caso de los trabajadores asalariados, si cuentan o no con un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

Finalmente, como también se quiere sopesar la dirección del proceso de inseguridad que traen consigo los nuevos riesgos sociales, se considera si la mayoría de los eventos de inestabilidad ocurrieron en la primera o en la segunda mitad de la duración de la trayectoria laboral.

Con estos criterios, se presentan a continuación los resultados del análisis cualitativo sobre los cambios observados en el curso de vida de los trabajadores entrevistados. El análisis que aquí se muestra combina la información sobre posiciones o atributos de los trabajadores (cohorte, origen social, género, inserción laboral) con el manejo de información sobre las condiciones objetivas retribuidas por el mercado de trabajo durante la totalidad de la duración de las trayectorias (Ariza, 2000). La recolección sistemática de las secuencias regulares en las historias de vida de estos trabajadores permite la reconstrucción tipológica de las trayectorias laborales en las que se consideran las dos características centrales de los nuevos riesgos sociales: la idea de proceso y la importancia de la temporalidad de los eventos. Bajo estas consideraciones, habría entonces cuatro grupos de biografías laborales que lograrían indicar la metamorfosis que puede experimentar una trayectoria en función de las características que asumen las transiciones ocupacionales de los trabajadores. Al considerar la totalidad de la trayectoria laboral, a partir de la combinación de las variables anteriores, se puede presentar la siguiente ordenación:¹³

- a) *Trayectorias de estabilidad irreversible o lineal*: cuando el total de la trayectoria laboral es más estable que inestable. Ello supone que los trabajadores que se encuentran en este tipo de trayectorias tienen:

¹³ Las nomenclaturas de las trayectorias (así como el esquema gráfico que se presenta más adelante) fueron obtenidos de Viscarret (2001).

1. Mayor tiempo de ocupación que de desocupación durante todos los años de observación.¹⁴
 2. Cuando el evento desocupación ocurre, tienen hasta tres transiciones de desocupación en la primera cohorte, hasta dos en la segunda y sólo una en la tercera.¹⁵
 3. En todos los casos, la desocupación es menor a los tres meses.
 4. La cantidad de transiciones ocupacionales (o cambios de empleo) es de hasta seis en la primera cohorte, hasta cinco en la segunda y hasta cuatro en la tercera.¹⁶
 5. Al menos una transición ocupacional mayor a los seis años en la primera cohorte, a los cinco años en la segunda y a los tres años en la tercera (antigüedad laboral).
 6. Mayor tiempo de formalidad (o prosperidad económica para el caso de no asalariados) que de precariedad en la totalidad de la trayectoria. En definitiva, sólo las trayectorias que no han transitado por ningún evento de inestabilidad de largo alcance se consideran de estabilidad irreversible.
- b) *Trayectorias de estabilidad progresiva*: cuando el total de la trayectoria laboral es más estable que inestable (según los mismos criterios del tipo anterior) pero los escasos eventos de inestabilidad ocurren durante la primera mitad de la duración de la trayectoria laboral.

¹⁴ Los años de observación de las trayectorias laborales van desde la edad de entrada en el primer empleo hasta la edad en el momento de las entrevistas.

¹⁵ Con esta distinción en el número de eventos de inestabilidad según la cohorte de pertenencia, se intenta controlar el problema de las duraciones diferenciales en cada caso, ya que la intensidad de los eventos deviene una función del calendario de los mismos. Las distintas duraciones de las trayectorias laborales no sólo están relacionadas con que —a medida que las cohortes son más jóvenes— su exposición al mercado de trabajo resulta menor, sino también con el aumento en la edad de entrada en el mercado de trabajo, dada la extensión temporal de la trayectoria educativa.

¹⁶ En promedio, la duración de una trayectoria de la primera cohorte es de 32 años; se considera como máximo, entonces, una transición ocupacional cada cinco años aproximadamente, y se aplica el mismo criterio para las demás cohortes. Con ello, una vez más, se intenta controlar metodológicamente el problema del truncamiento (*censoring*) de la cohorte más joven.

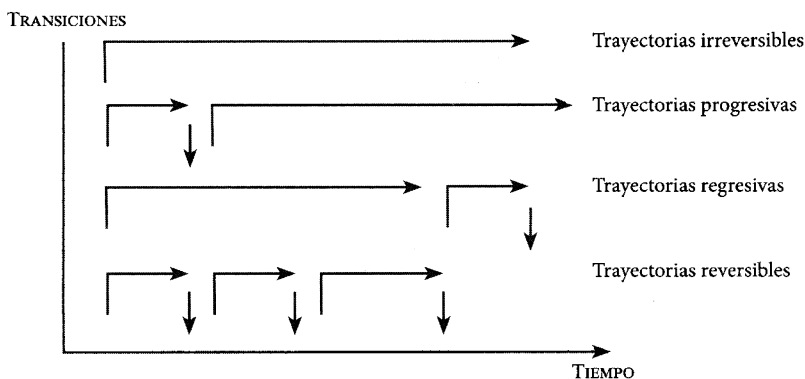
Es decir, se trata de trayectorias que pueden tener entre uno y tres eventos de inestabilidad durante la primera etapa de la vida laboral de los trabajadores, pero luego adquirieron una estabilidad relativa.

- c) *Trayectorias de estabilidad regresiva o frágil*: cuando el total de la trayectoria laboral es más estable que inestable (o igual) pero los escasos eventos de inestabilidad ocurren durante la segunda mitad de la duración de la trayectoria laboral. En otras palabras, se trata de trayectorias que tienen entre uno y tres eventos de inestabilidad y ellos ocurrieron en los últimos años o en la última etapa de la observación.¹⁷
- d) *Trayectorias de estabilidad reversible*: cuando el total de la trayectoria laboral es más inestable que estable, bajo los mismos criterios anteriores. Las trayectorias reversibles son aquellas en que —independientemente del momento de ocurrencia de los eventos— los tiempos de inestabilidad son mayores a los tiempos de estabilidad (al menos cuatro eventos) distribuidos en cualquier orden entre la primera y la segunda duración.

La construcción de esta tipología tiene en cuenta tanto la cantidad de eventos de inestabilidad (desde cero hasta seis) como la dirección de la trayectoria hacia procesos de mayor o menor inestabilidad (según ocurran en la primera o segunda duración de las trayectorias, o en las dos).

¹⁷ En sentido estricto, los tipos de trayectoria que se definen por cambios o turbulencias en la primera o en la segunda etapa de las mismas no son directamente comparables entre la cohorte más joven y las demás cohortes en la medida en que no han pasado los mismos años expuestas al riesgo de completar sus trayectorias. De allí que, para el análisis, sólo se clasificarán en estas categorías a las cohortes más avanzadas de la muestra.

ESQUEMA TIPOLÓGICO DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES

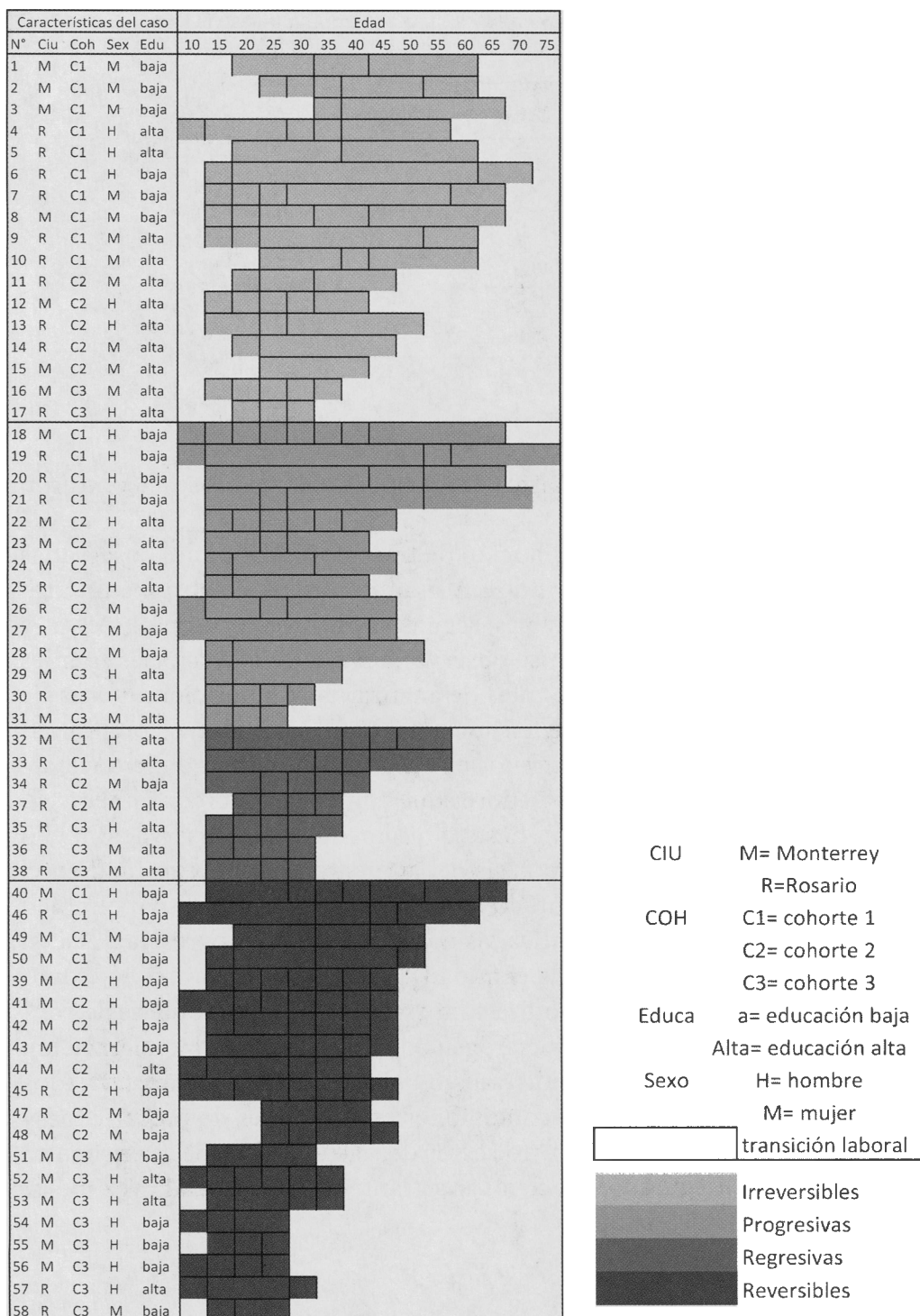


FUENTE: Elaboración propia con base en Viscarret (2001).

A partir de la ubicación empírica de los tipos construidos se encontraron las siguientes observaciones:

La gráfica 1 muestra la distribución de trayectorias laborales observadas en función de los tipos construidos. A grandes rasgos, se observa un predominio de trayectorias reversibles, seguido por trayectorias progresivas y seguras. La menor proporción se observaría entre las trayectorias frágiles o regresivas. En ese sentido, y antes de analizar la composición interna de cada uno de estos tipos, se pueden adelantar aquí dos hallazgos preliminares: en primer lugar, habría entre los entrevistados una preponderancia de trayectorias inseguras, de trabajadores que comenzaron precariamente su historia laboral y así continúan hasta el momento de la observación; ello contribuiría a alimentar la hipótesis del aumento de la inseguridad en el mundo del trabajo. No obstante lo anterior, resulta significativo también el número de trayectorias calificadas como seguras o progresivas. Así, al considerar en conjunto tanto la cantidad de trayectorias reversibles como la de trayectorias seguras, se podría confirmar también la hipótesis de continuidad y permanencia de la heterogeneidad estructural y la polarización social clásica de los mercados de trabajo latinoamericanos, caracterizados por un sector que se halla en condiciones estructurales de precariedad y malas condiciones laborales y otro sector de trabajadores que se encuentra más protegido, asegurado, y a cuyos integrantes les ha ido cada vez mejor con el transcurso del tiempo.

GRÁFICA 1
LAS DIVERSAS MODALIDADES DE LA (IN)SEGURIDAD LABORAL
SEGÚN TIPO DE TRAYECTORIA



FUENTE: Elaboración propia a partir de entrevistas realizadas en profundidad (2008).

En segundo lugar, llama la atención la escasa cantidad de trayectorias frágiles que se observan entre estos trabajadores. Es decir, si bien son muchos a quienes desde el inicio de sus trayectorias laborales les ha ido ciertamente mal en su carrera profesional, son muchos menos quienes, habiendo tenido un “buen comienzo”, han visto mermadas sus posibilidades de estabilidad laboral.¹⁸ Ello podría estar relacionado con dos hipótesis complementarias: en términos generales, parecería que un buen comienzo en la trayectoria laboral reduce profundamente las posibilidades de un proceso de precarización individual en el futuro; en la práctica, las garantías del primer empleo actúan como una herencia social para garantizar condiciones laborales más estables a lo largo del tiempo. En segundo lugar, tales datos darían cuenta de cierta rigidez de los mercados de trabajo analizados para generar posibilidades de movilidad individual en términos intrageneracionales. En otras palabras, resulta más factible observar —como se verá más adelante— cambios estructurales entre las distintas cohortes de estudio o entre diversos sectores sociales que identificar cambios importantes a lo largo de la vida individual de un trabajador. Dicho escuetamente: estos primeros datos indicarían que, al menos entre los trabajadores entrevistados, se observan trayectorias que se encuentran “estructuralmente” estables en el tiempo o “estructuralmente” inseguras a lo largo de la vida; empero, sería mucho menos probable que ocurrieran transformaciones de peso a medida que la biografía laboral (e individual) avanza en el tiempo.

De tal modo, el proceso de individualización que podría observarse entre las trayectorias más jóvenes (en cuanto a la heterogeneidad y diversidad de las trayectorias observadas) se parecería más a un proceso que se estructura socialmente a partir de determinantes sociales específicos (origen social, género. . .) que a un proceso, el cual puede variar internamente a lo largo de la vida. Más que individual o aleatoriamente, la individualización observada sería entonces un proceso estructurado en función de caracterís-

¹⁸ Ello también podría deberse a un sesgo metodológico en la construcción de las tipologías en la medida en que no todos los trabajadores han pasado los mismos años expuestos al riesgo de completar sus trayectorias, y el cambio en la dirección de las mismas es una exigencia metodológica que sólo podría observarse entre las trayectorias más largas; o sea, entre las cohortes más viejas de la muestra. De allí que, para el análisis de este tipo, sólo se contemplarán las dos primeras cohortes del estudio.

ticas sociales específicas. Así pues, lejos de ser un proceso “democratizador”, la individualización institucionalizada y estructurada de los riesgos en el mundo del trabajo se distribuiría (al igual que la precariedad, la informalidad o la pobreza) desigualmente y con pérdidas concretas para grupos sociales específicos.

A. Trayectorias de estabilidad irreversible: cuando el tiempo no regresa

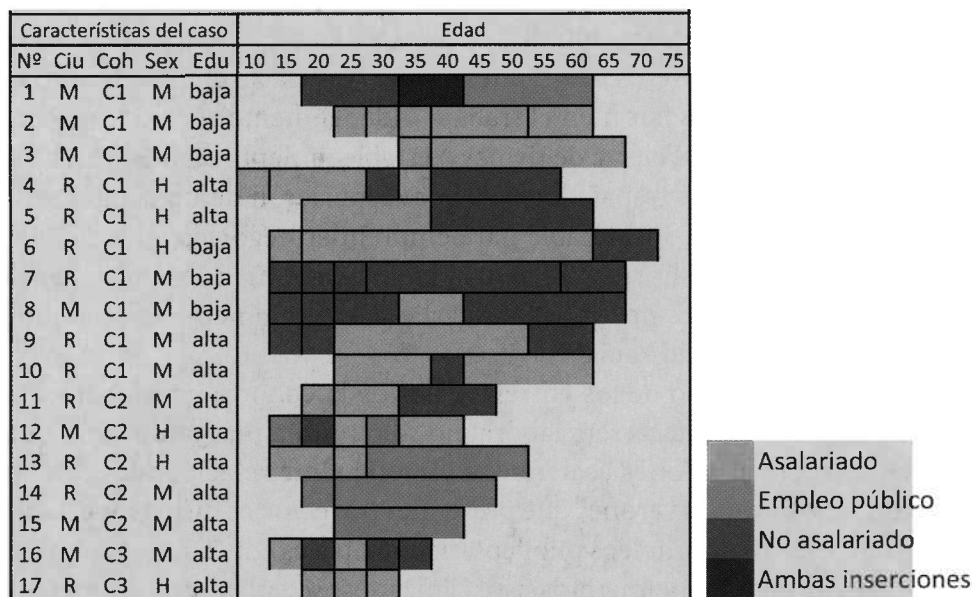
Las trayectorias de estabilidad lineal o irreversible son las que mostrarían mayores grados de estabilidad, en la medida en que sus transiciones y eventos laborales —además de ser “positivos”— están más o menos fijados temporalmente y resulta poco probable que cambios abruptos puedan modificar la dirección de las mismas. El conjunto de estas trayectorias tiene como característica predominante la importancia del buen comienzo en la vida laboral. En su mayoría, se trata de trabajadores de la primera cohorte de la ciudad de Rosario: varones y mujeres, algunos asalariados en el empleo público, y otros, trabajadores independientes, cuyos niveles de escolaridad varían; no obstante, sobresalen los más educados y quienes hicieron del oficio una profesión y una carrera laboral. Lo sustantivo en este caso es la estabilidad observada en el punto de partida o en los inicios de las trayectorias laborales: un *buen trabajo* de entrada permitiría iniciar y reforzar más tarde ciertos niveles de seguridad y estabilidad a lo largo del curso de vida. De hecho, esta característica de “un buen comienzo” para garantizar una mayor seguridad prospectiva en la trayectoria laboral se observa tanto en las cohortes más viejas como en las más jóvenes, indicando que pudiera ser un requisito estructural de los mercados de trabajo que afectaría a los jóvenes en diferentes momentos históricos.¹⁹

En esta tipología irreversible, los trabajadores muestran una continuidad tanto en el trabajo asalariado como en el no asalariado. De hecho, el primer rasgo destacable en estas trayectorias es que si bien el empleo público y el trabajo asalariado siguen siendo importantes fuentes de seguridad en el mer-

¹⁹ Resultados en la misma dirección han sido corroborados en otros estudios para el caso mexicano a partir de datos estadísticos; véase al respecto, Mancini (2016a).

cado de trabajo, en ciertas ocasiones el trabajo independiente también puede generar o garantizar condiciones laborales estables y seguras.

GRÁFICA 2
DISTRIBUCIÓN DE TRAYECTORIAS DE ESTABILIDAD IRREVERSIBLE



FUENTE: Elaboración propia a partir de entrevistas en profundidad (2008).

Especialmente entre la primera cohorte, los trabajos por cuenta propia presentan duraciones largas, las trayectorias tienen pocas transiciones o movilidad y, en general, se observa un relativo bienestar económico. La mayoría de estos trabajadores inicia su trayectoria laboral en el trabajo independiente, ya sea como comerciantes, en el sector de la construcción o en trabajos a domicilio a edades muy tempranas. Otros fueron asalariados en los inicios y sólo hacia el final de la carrera encontraron en el trabajo independiente una manera de continuar insertos en el mercado laboral luego de un despido, la jubilación o el retiro formal; también se observan entre ellos profesionales que han combinado ambos tipos de inserciones.²⁰

²⁰ El vínculo entre trabajo no asalariado y la duración de las trayectorias es importante. Seguramente, para consolidar un “negocio propio” se requiere más tiempo que para apuntarse en el trabajo asalariado. De allí que sean los trabajadores de la primera cohorte los

El trabajo por cuenta propia es importante no sólo porque para algunos determina el comienzo de su vida laboral sino también porque —para los trabajadores que la mayor parte del tiempo fueron asalariados— cuando ocurre algún evento de desocupación, la recuperación material resulta más o menos rápida a partir de inserciones en posiciones no asalariadas de relativa calificación. Son trabajadores que durante la mayor parte de su vida fueron asalariados u obreros de grandes empresas y hacia el final de su trayectoria laboral se refugiaron en el trabajo independiente, ya sea luego del retiro o bien después del cierre de firmas o establecimientos industriales. La ventaja relativa de estos trabajadores es que dispusieron de un capital económico más o menos considerable para emprender negocios, proveniente de indemnizaciones o ahorros “*de toda la vida*”, y aún mantienen los beneficios sociales heredados del trabajo asalariado, especialmente en términos de pensiones y seguridad social.²¹

En cambio, en el caso de los entrevistados de la cohorte intermedia y la más joven, el inicio de la carrera laboral no sólo resulta más tardío sino que se vincula con ocupaciones asalariadas directamente relacionadas con su profesión.²² Los jóvenes varones que presentan trayectorias de mayor estabilidad están insertos en empleos públicos, tienen niveles educativos altos pero especialmente con conocimientos especializados, se encuentran inmersos en carreras de ascenso laboral dentro de las empresas y sólo en algún caso aislado se trata de trabajadores independientes con emprendimientos productivos importantes. En términos retrospectivos, los primeros trabajos de estos jóvenes inauguran un proceso de estabilidad a lo largo del tiempo en

que, principalmente, se muestran más “seguros” insertos en este tipo de trabajo. En ese sentido, más que por la edad de los participantes de la primera cohorte, ello se explicaría por la mayor duración de sus trayectorias. De hecho, pueden hallarse algunas excepciones entre jóvenes que tienen importantes emprendimientos productivos, pero de larga data.

²¹ Esto constituye, nuevamente, un efecto edad importante en la medida en que para generar ahorros y contar con algún tipo de pensiones, también se requiere mayor tiempo de exposición al trabajo.

²² Ello puede constituir un efecto importante del periodo histórico. En la actualidad se observaría una transición hacia el trabajo asalariado como vía casi exclusiva de entrada al mercado laboral que estaría relacionada con el aumento del nivel educativo de los jóvenes en el momento de su ingreso y con los procesos acelerados de terciarización laboral de estas economías locales.

la medida en que han tenido lugar en grandes empresas, en dependencias públicas con niveles salariales muy altos, con buenas prestaciones sociales y con posibilidades importantes de movilidad interna cuando aún no había transcurrido la mayoría de las transiciones de su vida familiar: matrimonio, paternidad, maternidad.

A su vez, los últimos trabajos de estas jóvenes trayectorias son los que han abierto las posibilidades para la formación de familias, la clausura de la convivencia con el hogar de origen y el desempeño del rol de adultos trabajadores que les permite incluso ayudar a parte de su familia extensa.

Desde la perspectiva de curso de vida, podría afirmarse que la transición hacia la vida adulta ocurre en estos casos de manera relativamente normada, donde la seguridad laboral acompaña, admite y reproduce cierta seguridad o estabilidad en otros ámbitos de la vida, especialmente, la familiar y afectiva. Parecería que en estos casos, la combinación del tipo de inserción laboral (empleo público), el nivel educativo (conocimiento especializado) y la postergación de eventos familiares en la primera entrada al trabajo, constituyen los principales condicionantes que definen las posibilidades de trayectorias más seguras a lo largo del curso de vida. A su vez, tales características se presentan como mediadoras de la estabilidad laboral en la medida en que son habilitadas desde el entorno inmediato de estos jóvenes: el empleo público se obtiene a partir de herencias familiares, la educación especializada se garantiza por las posibilidades de estudiar sin necesidad de trabajar, y la postergación de eventos familiares —así como la capacidad para generar emprendimientos productivos propios—, se hallan vinculados con el capital simbólico o cultural que adquieren las nuevas generaciones de estratos medios en el mundo más próximo de su socialización.

Además del tipo de inserción laboral, un segundo criterio de diferenciación interna es precisamente el entorno económico en el cual los trabajadores entrevistados crecieron y consolidaron su trayectoria. Mientras la mayoría de los trabajadores de la primera cohorte se socializó en un ambiente socioeconómico precario, con padres asalariados en ocupaciones de muy baja calificación y de origen rural o semirural, los trabajadores de las cohortes más jóvenes han crecido en la mayoría de los casos en un ambiente de clases medias urbanas; algunos asistieron a escuelas privadas y, en general, las primeras transiciones laborales no han sido compulsadas por necesida-

des económicas (como en la primera cohorte), sino por preferencias, elecciones y necesidades sociales de reforzar sus credenciales educativas mediante el trabajo. Esta diferencia en el origen social de los trabajadores resulta fundamental, básicamente por dos cuestiones. En primer lugar, porque ratifica o insinúa los cambios que tanto se han estudiado en materia de movilidad social durante los últimos años en América Latina (Cortés, Escobar Latapí y Solís, 2007; Boado Martínez, 2009; Salvia y Pla, 2009; Benza, 2012). Es decir, los trabajadores más viejos que tienen trayectorias estables y seguras, son reflejo de la típica movilidad social ascendente que por aquellos años (década de los cincuenta y de los sesenta) era relativamente esperable en la región (sobre todo, como ya se vio en el capítulo anterior, en una ciudad como Rosario). Muchos de ellos son hijos de campesinos u obreros de baja calificación que lograron acceder a la educación media o superior, que construyeron un oficio a lo largo de los años, que se insertaron en trabajos que durarían toda la vida y que, en muchos casos también, pudieron otorgar estudios universitarios a sus hijos o hacerse de un patrimonio para ellos. En cambio, en el caso de las cohortes más jóvenes, quienes muestran trayectorias seguras son trabajadores que provienen exclusivamente de padres de clase media y con altos niveles educativos. Ello no sólo podría significar que, en la actualidad, las posibilidades de movilidad social intergeneracional estarían más mermadas sino, sobre todo, que el mercado de trabajo se ha vuelto más rígido que en el pasado para incorporar en trayectorias laborales seguras a quienes no provienen de orígenes sociales relativamente acomodados. En tal sentido, la seguridad y la estabilidad laboral constituyen un proceso que se habría vuelto más selectivo socialmente en el tiempo, incluso más restringido y exclusivo, quedando en manos de quienes pertenecen a sectores sociales más aventajados. Si bien es cierto que la estabilidad en el mundo del trabajo ha tenido históricamente un sesgo social hacia las clases medias, este carácter socialmente selectivo de la seguridad laboral se habría agudizado en los últimos años. Ello, a su vez, estaría vinculado de manera directa con los nuevos y mayores procesos de desigualdad social en la región.

El segundo hallazgo importante a partir de la diferenciación del origen social de estos trabajadores es que mientras en la primera cohorte el inicio de las trayectorias laborales estaba directamente relacionado con las nece-

sidades económicas de “*mantenerse solo*” y “*tener su propio sueldo*” porque los ingresos familiares eran insuficientes para la reproducción del hogar, los jóvenes con trayectorias seguras inician sus trayectorias a partir de aspiraciones personales y decisiones económicas basadas en la importancia de la carrera y de “*hacer experiencia*”, más que por la compulsión de la necesidad material. Si bien en ambos casos se trata de trayectorias seguras y estables, esta diferencia indicaría que entre los estratos medios, el acceso a la seguridad laboral podría darse en consonancia con otros aspectos del bienestar subjetivo: elegir lo que se quiere hacer, combinar calificación y puesto de trabajo y, en general, obtener cierta satisfacción por lo que se hace. En cambio, entre los sectores más bajos, el logro de la seguridad se daría a expensas o al menos con relativa independencia de la elección o la selección que pudieran hacer los trabajadores respecto de sus deseos o aspiraciones de vida.

Además de la inserción laboral y el origen social de los trabajadores, un tercer elemento de distinción en la composición interna de este tipo de trayectorias está dado por el género y la etapa del curso de vida. Las mujeres de la primera cohorte son trabajadoras que comienzan su trayectoria laboral un poco más tarde que los varones y, en la mayoría de los casos (salvo las profesionales), lo hacen a partir de un punto de quiebre en su trayectoria familiar, ya sea una separación, un divorcio, la viudez o la jubilación anticipada del cónyuge. Para estas mujeres, la entrada al mercado no se convierte en una opción efectiva de su biografía hasta el momento en que la necesidad económica las obliga a ingresar al mercado de trabajo en una etapa relativamente tardía de su curso de vida. La edad promedio de dichas trabajadoras es de 60 años y tienen trayectorias laborales de una duración promedio de 25 años.²³ El carácter irreversible de la estabilidad de sus trayectorias se puede relacionar por lo menos con tres factores. En primer lugar, algunas son mujeres profesionales que lograron sortear las etapas de crisis económicas al permanecer en trabajos independientes calificados. En segundo, al haber entrado más tarde al mercado de trabajo, algunas no han padecido los momentos de crisis que afectaron a los varones de su misma generación

²³ Metodológicamente, este tipo de hallazgos fue posible debido al control que se realizó sobre las duraciones de las trayectorias. Es decir, se trata de mujeres en edad avanzada, con trayectorias seguras que, no obstante, tienen duraciones relativamente más pequeñas que el resto de los miembros de su cohorte.

porque entre ellas la salida del mercado de trabajo resulta siempre una opción viable en contextos de escasez de empleos; situación difícil de encontrar en el caso de los varones. En tercero, se trata de mujeres no asalariadas que si bien realizan trabajos de baja calificación o productividad (son costureras o pequeñas comerciantes), no han alterado el tipo de inserción, su historia laboral ha transcurrido desde siempre en el trabajo independiente, y cuentan con prestaciones sociales por parte del cónyuge.

En términos generales, por la propia selectividad de las mujeres que ingresan al mercado de trabajo, ellas son más “inmunes” o resilientes a los vaivenes de las crisis económicas. Como se sabe, la mano de obra femenina ingresa en menor cantidad al mercado de trabajo, lo hace más tarde en comparación con los varones, y suele hacerlo además con mayores credenciales educativas que ellos. Todos estos elementos influyen —en general— en que las afectaciones de las crisis económicas, históricamente, sean menores sobre ellas.

Para estas mujeres, de ser una compulsión obligada por los condicionamientos económicos al inicio de sus trayectorias, el trabajo terminaría convirtiéndose en una modalidad valorada para ocupar el tiempo y mantener protecciones sociales para sus familias. Prospectivamente, no sólo sus trayectorias laborales van transitando hacia una condición de mayor estabilidad sino que el concepto del “trabajo remunerado” también va cambiando a medida que el tiempo transcurre. Al avanzar en las transiciones laborales, el trabajo pasa de ser un instrumento exclusivo de generación de ingresos hacia una herramienta válida para administrar y distribuir el tiempo, para evaluarse como productivas y socialmente útiles, para generar una seguridad autónoma, propia, autoconstruida.

La seguridad como un elemento autogenerado en contraposición a una concepción de *seguridad* proveniente de la familia (o del cónyuge), se encuentra muy arraigada entre estas mujeres. En tal sentido, las mujeres mayores que trabajan, pueden tener percepciones sobre “el trabajo y la familia” más similares a las jóvenes que también trabajan, que a las mujeres de su misma edad quienes —en cambio— se localizan exclusivamente en la esfera doméstica. La inquietud por trabajar que en los varones de las tres cohortes de la muestra aparece generalmente durante la adolescencia, vinculada con la necesidad de obtener dinero y hacer algo útil durante el tiempo libre, en

las mujeres de esta cohorte se revela hacia el final de su trayectoria generando, además, estatus y prestigio entre sus familiares. Ello sucede sobre todo entre las mujeres que se desempeñan en puestos de escasa calificación y cuyos niveles educativos son más bajos. Como se indicó, en muchas de ellas la experiencia del trabajo es una especie de resultado inesperado a partir de otros eventos no laborales. La trayectoria laboral iniciada en momentos más tardíos se presenta más continua y menos errática puesto que acontece luego de la formación familiar. Ello se debe posiblemente a una menor sujeción relativa del curso de vida ante los requerimientos generales del mundo familiar. Es decir, las necesidades que pautan las trayectorias laborales de estas trabajadoras son más individuales y plantean una menor exigencia, comparada con la que enfrentan las mujeres que viven en hogares que se encuentran en plena etapa de formación. Entre las de mayor edad, la seguridad material que genera el trabajo proviene de la posibilidad de deslindar las exigencias individuales de sobrevivencia de las exigencias familiares de los dependientes económicos. Vista en conjunto, la seguridad de sus trayectorias se explica porque entraron al mercado de trabajo en ocupaciones que no entrañan riesgos considerables de pérdida de empleo y con un nivel de formalidad, prestaciones e ingresos que les resultan suficientes para mantenerse por ellas mismas en la última etapa de su vida laboral.

Los elementos que generan estabilidad entre las mujeres más jóvenes se presentan distintos de los de sus pares adultas. Entre ellas, el nivel educativo resulta un condicionante de peso y el empleo público es prácticamente la fuente principal de seguridad, junto con emprendimientos productivos tempranos que con el paso del tiempo fueron un verdadero éxito. Respecto de la constitución familiar, mientras algunas de ellas han optado por la postergación de eventos como el matrimonio o la maternidad, en otros casos la estabilidad de sus trayectorias laborales empata con la formación y extensión de sus hogares. En tales casos parecería que el vínculo entre tiempo familiar y tiempo social se muestra más contingente que en el caso de la primera cohorte.

Mientras entre las entrevistadas de la primera cohorte se observan trabajadoras tanto muy calificadas como poco calificadas, entre las mujeres de la última cohorte sólo quienes tienen credenciales educativas altas logran acceder al mismo tipo de trayectorias estables. Ello estaría relacionado

con las mismas diferencias por origen social que se indicaron para el caso de los varones. Es decir, también entre las mujeres, el peso de factores sociales como la educación (e indirectamente del origen social) es más contundente entre las últimas cohortes que en la primera. Dicho en otros términos: si se compara el inicio o la entrada de estas mujeres en el mercado de trabajo, parecería que las exigencias para tener una trayectoria laboral relativamente segura, prospectivamente, resultan más severas a medida que las cohortes son más jóvenes. Mientras la educación o el nivel educativo no ejercen una fuerza preponderante en el primer empleo de las mujeres más viejas del estudio, ella se convierte en un determinante fundamental para caracterizar el tipo de trayectoria entre las más jóvenes. El hecho, a su vez, podría estar indicando cierto aumento en la polarización social de los mercados laborales en los últimos años, tal como se predijo anteriormente.

En definitiva, a todos estos trabajadores les ha ido relativamente bien en el mundo del trabajo en materia de seguridad y estabilidad. No obstante, si se comparan los inicios y las entradas al mercado laboral, se observa que a medida que las cohortes son más jóvenes, las exigencias para lograr una relativa estabilidad en sus trayectorias resultan más severas, más costosas, indicando que en la actualidad habría una mayor polarización de los requerimientos del mercado para generar buenos rendimientos en las condiciones laborales. Es cierto que no sabemos qué pasará con estos jóvenes cuando lleguen a la edad de la primera cohorte; lo que sí indicarían estos relatos —en cambio— es que un punto de partida estable y seguro resulta una importante llave de acceso a la seguridad laboral en el largo plazo.

Si estos datos esgrimidos se toman en conjunto, podrían hacerse tres observaciones generales respecto de la composición interna de las trayectorias irreversibles. En primer lugar —antes como ahora— las características del primer empleo devienen decisivas para condicionar la estabilidad laboral en el futuro. Un buen trabajo en el inicio de la vida laboral garantizaría mejores posibilidades de inserción y de condiciones de trabajo en los próximos años de la carrera profesional.

En segundo lugar, los elementos o las características sociales que ayudarían a describir la composición interna de estas trayectorias difieren tanto por edad como por sexo. En tal sentido, lo que contribuiría a explicar las condiciones de estabilidad a lo largo de las trayectorias entre los adultos (por

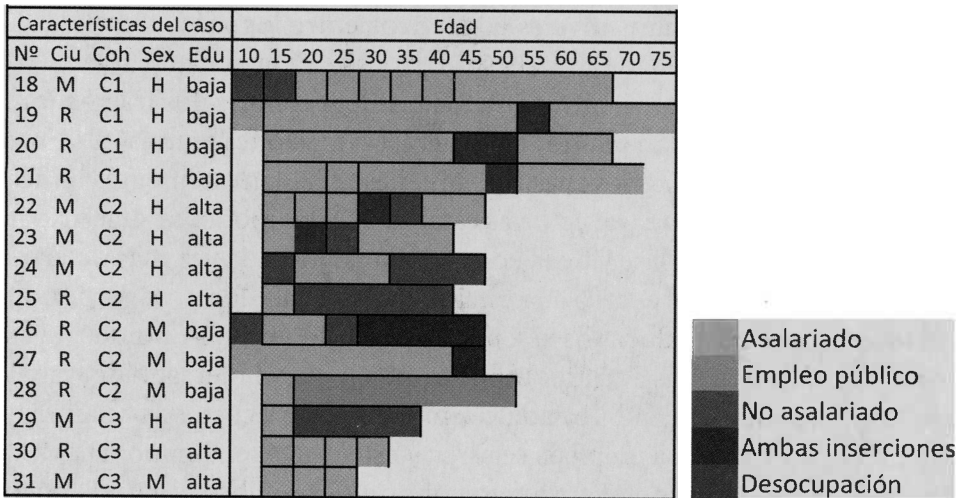
ejemplo, la inserción en el trabajo por cuenta propia luego de toda una vida en el trabajo asalariado de la gran empresa) difiere de las explicaciones relacionadas con los más jóvenes; a saber: credenciales educativas o el empleo público. Sucede lo mismo cuando aparece el género como factor de diferenciación entre estos trabajadores. Mientras que en el caso de las mujeres la característica fundamental es la entrada tardía al mercado de trabajo al igual que cierta condicionalidad tanto en sus características sociodemográficas como en la propia selectividad que presenta este grupo en el mercado de trabajo, entre los varones predominan las explicaciones vinculadas con las características del mercado y ciertos aspectos normativos del curso de vida.

Finalmente, en tercer lugar, resalta el aumento en la importancia tanto del origen social como de la educación a lo largo del tiempo. El peso diferencial del origen social y de altos niveles educativos entre los más jóvenes daría cuenta de que la seguridad laboral es un proceso cada vez más selectivo y restringido socialmente. Mientras entre la primera cohorte, los trabajadores más seguros tienen (y han tenido) en general ocupaciones manuales de baja calificación, entre los más jóvenes sólo quienes se hallan altamente calificados acceden a ese tipo de trayectorias estables. De tal modo, se sugeriría no sólo que el papel de la clase y de la educación resulta cada vez más determinante para garantizar el acceso a la estabilidad laboral (que no significa que los trabajadores más educados se encuentren sólo en este tipo de trayectorias, como se verá más adelante), sino también que el mercado de trabajo se presentaría como un ámbito cada vez más exigente y costoso socialmente para habilitar el acceso a empleos seguros y estables en el tiempo. Dicho de otra manera: mientras que la primera cohorte necesitaba sólo unos pocos años de escolaridad para tener acceso a trayectorias irreversibles, la última cohorte necesitaría muchos más años de estudio para lograr este mismo estatus laboral. Evidentemente, ello supone un cambio social de envergadura en los últimos tiempos respecto de las exigencias de los mercados laborales locales tanto para reclutar mano de obra como para ofrecer empleos de calidad y estabilidad en el tiempo.

*B. Trayectorias de estabilidad progresiva:
la extensión del presente*

Las trayectorias de estabilidad progresiva se encuentran conformadas por transiciones laborales que han ido mejorando las posibilidades de seguridad en los trabajadores con el paso del tiempo. Este tipo de estabilidad progresiva predomina entre los entrevistados de la segunda cohorte, de Rosario, entre varones (predominantemente asalariados) y con niveles educativos heterogéneos.

GRÁFICA 3
DISTRIBUCIÓN DE TRAYECTORIAS DE ESTABILIDAD PROGRESIVA



FUENTE: Elaboración propia a partir de entrevistas en profundidad (2008).

Las condiciones actuales de seguridad laboral entre estos trabajadores no difieren demasiado de las del primer tipo; en cambio, la gran diferencia ocurre por los inicios de las trayectorias, así como por las consecuencias que acarrearán algunos eventos de inestabilidad o desocupación a lo largo de ellas. En ese sentido, la transición hacia una mayor estabilidad a partir de algún punto de quiebre ha sido más definitorio que en los casos anteriores en la medida en que sus condiciones previas eran más inseguras (o al menos,

austeras); por lo tanto, a partir de eventos de inestabilidad, el cambio hacia una mayor seguridad resultó más radical.

¿Cómo lo lograron? ¿Qué factores contribuyeron a que estos trabajadores terminaran recorriendo trayectorias progresivas hacia procesos de mayor estabilidad en el tiempo? Entre los trabajadores de la primera cohorte (varones exclusivamente), la ruta seguida fue de dos tipos. En el primer caso, se trata de trabajadores que han tenido una estabilidad relativa a lo largo de toda su trayectoria, no han sufrido procesos intensos de pauperización y de manera lenta y paulatina fueron incrementando tanto sus ingresos como sus prestaciones sociales a lo largo del tiempo. Estos trabajadores no han sufrido rupturas abruptas en sus trayectorias, pero tampoco contaban con un grado de seguridad importante en los inicios de su carrera laboral; por lo tanto, son trabajadores a los que poco a poco les ha ido mejor, sin grandes sobresaltos ni sorpresas. Sus niveles y regularidad de ingresos en la actualidad les permiten vivir cómodamente, protegidos mediante inserciones formales y en una etapa del curso de vida en la cual la desvinculación con las exigencias familiares los libera de mayores compromisos económicos.

Podría decirse que son trabajadores a los que simplemente hoy les va un poco mejor que ayer. Desempeñan labores de intendencia, vigilancia, limpieza o mantenimiento, bajo diversas modalidades de subcontratación, por medio de actividades manuales que realizan desde jóvenes y que, todas ellas, revisten un nivel de calificación bajo o muy bajo. Ellos saben que allí, en la subcontratación, tienen oportunidades de trabajo que de otro modo no sería posible obtener. Se hallan inmersos en empresas que contratan casi exclusivamente a personas de la tercera edad, que les “permiten” continuar trabajando después de los 65 años, aunque con una reducción de sus prestaciones sociales y que insertan a estos trabajadores en grandes establecimientos donde ellos tienen posibilidades de seleccionar el tipo de empresas en las cuales ejercer su actividad: públicas o privadas, establecimientos educativos o industriales, en diferentes zonas de las ciudades. . .

Para estos trabajadores de la primera cohorte, la subcontratación funciona como una válvula de escape importante para no caer en la desocupación y contar con una serie de prestaciones sociales, especialmente en términos de seguro médico y jubilación, lo cual les permite mantenerse asegurados durante el resto de su vida. Sin embargo, las posibilidades de lograr algún

tipo de ahorro resultan sumamente escasas y sus trayectorias son muy sensibles o vulnerables a contratiempos futuros, en la medida en que —si bien tienen un pasar más o menos seguro y que ha ido mejorando con el paso del tiempo— no pueden siquiera evaluar la posibilidad de dejar de trabajar o vivir sin un empleo. En algunos casos, de hecho, una de las principales estrategias que utilizan los trabajadores de esta cohorte para reforzar mecanismos de seguridad es mediante el trabajo de doble turno o en horarios nocturnos.

En una segunda modalidad (o como una ruta alternativa para acceder a trayectorias progresivas), se encuentran trabajadores que experimentaron la desocupación como un punto de quiebre importante en sus biografías laborales. Las buenas inserciones que lograron después de estas transiciones fueron las que finalmente les permitieron emprender trayectorias más estables hacia un mayor progreso en materia de seguridad. Las posibilidades de una mejor inserción en el mercado después de episodios de precariedad-desocupación estuvieron vinculadas, especialmente, con el uso y efectividad de ciertas redes sociales: se trata de asalariados y obreros de la gran empresa que se reinsertaron como asalariados en establecimientos familiares, especialmente en negocios o microempresas de los hijos, hasta convertirse en una especie de “socios” de sus propios familiares. En estos casos, los episodios de desocupación ocurren en una etapa avanzada del curso de vida en la que, en general, las posibilidades de reinsertión laboral resultan relativamente escasas. De allí la importancia que han tenido las redes sociales entre estos trabajadores para aminorar o amortiguar las secuelas de la desocupación, en la medida en que hubiese sido muy difícil para estos desocupados reinsertarse en el mercado de trabajo de manera más independiente o por sus propios medios. Estos casos resultan interesantes, además, porque permiten observar cómo se entrecruzan los tiempos sociales de las diversas generaciones. Si bien dichos trabajadores tenían empleos precarios al inicio de sus trayectorias, lograron que sus hijos accedieran a la educación formal superior y que luego pudieran comenzar su actividad en el mercado de trabajo de modo independiente, en un periodo de relativa estabilidad económica, comenzando así su trayectoria laboral de manera más o menos estable.

Debido a tales posibilidades, cuando los eventos de inestabilidad ocurren en la vida de los padres, los hijos —que son trabajadores independientes, co-

merciantes o pequeños empresarios— se encuentran en condiciones idóneas para reinsertarlos en el mundo laboral.

Entre los trabajadores de la segunda cohorte de análisis, en cambio, las posibilidades de mejora en las trayectorias laborales se hallan relacionadas con la inserción completa, de lleno, en los vaivenes del modelo de producción globalizado. Se trata de trabajadores relativamente exitosos que lograron incrustarse en el juego del riesgo y mantenerse airosos luego de un primer momento de búsqueda e inestabilidad al inicio de su trayectoria laboral. Entre ellos (todos altamente calificados) se observan casos de asalariados en los sectores financieros y de servicios, así como trabajadores independientes con emprendimientos productivos relativamente prósperos a partir de proyectos innovadores y relacionados con el sector de la comunicación y la información.

Así como entre los entrevistados más viejos las posibilidades de mayor seguridad se fueron construyendo al mismo tiempo que se obtenían diversas herramientas cognitivas y formativas que iban acumulándose a medida que la carrera laboral iba avanzando, los entrevistados más jóvenes —en cambio— tuvieron que recolectar sus recursos sociales y educativos en etapas previas a la obtención de cierta estabilidad. Nuevamente (como en el caso de las trayectorias irreversibles) se observa aquí el peso diferencial del origen social y de la educación, según la cohorte de pertenencia. Entre los más viejos, se trata de trabajadores manuales de baja calificación pero con algún tipo de oficio aprendido a lo largo del tiempo; mientras entre los más jóvenes sólo se observan trabajadores altamente calificados, no manuales y que se encuentran insertos en los sectores más dinámicos de la economía. Ello implica no sólo que las credenciales educativas parecerían ser más importantes en la actualidad para garantizar un piso mínimo de seguridad en el mundo laboral, sino también que los sectores de la economía o de la actividad productiva generan seguridades diferentes en función de la etapa del curso de vida de los trabajadores. Es decir, mientras para los viejos es el sector más tradicional (relacionado con la industria o los servicios clásicos) el que genera cierto bienestar, entre los jóvenes es el sector de servicios financieros y de la comunicación el que estaría otorgando estos niveles de estabilidad en las trayectorias laborales. De hecho —como se verá más adelante— el sector tradicional de la industria o de los servicios menos

innovadores son los que en la actualidad protegen menos a los jóvenes en el mercado laboral.

Por otro lado, las mujeres jóvenes que tienen trayectorias progresivas son trabajadoras asalariadas, o bien trabajadoras que combinan desde hace muchos años ocupaciones asalariadas con trabajos por cuenta propia para poder garantizar cierto bienestar material y que refuerzan mecanismos de seguridad a medida que uno fue agregándose al otro. Estas mujeres obtuvieron un nivel educativo menor que el de los varones de su generación, pero se desempeñan en empleos igualmente seguros en la medida en que han logrado insertarse en el empleo público. Dicha inserción supone no sólo acceder a empleos permanentes, con prestaciones y servicios, sino que también las posiciona como parte de una clase media culturalmente definida, con acceso a ciertos bienes de consumo altamente valorados por las entrevistadas a partir de las posibilidades que ofrece la *“seguridad de no perder el trabajo”*. En ese sentido, el tipo de inserción laboral también resulta diferencial por género para determinar probabilidades de pertenencia a trayectorias progresivas. Como se dijo, mientras entre los varones jóvenes los servicios financieros y los sectores más dinámicos de la economía son los que estarían garantizando ciertas mejoras en el bienestar de los trabajadores, entre las mujeres es el empleo público mediante actividades manuales o de baja calificación (porteras de escuela o trabajadoras de intendencia) lo que permitiría el progreso y el aumento de la seguridad a lo largo de las trayectorias.²⁴

Además, entre estas mujeres, las trayectorias de estabilidad progresiva podrían estar relacionadas con el comportamiento del resto de las transiciones de su curso de vida. Primero estudiaron; luego se insertaron con muchas dificultades en el mundo del trabajo, sobre todo en un primer momento, cuando la relación entre calificación y puesto de trabajo era más indeterminada; y finalmente, la última trayectoria en desplegarse fue la familiar. Entre ellas, las transiciones tanto de matrimonio como de maternidad ocurren luego de la formación inicial y una vez que la carrera laboral se había consolidado. Esta diferencia con las mujeres jóvenes de la tipología anterior

²⁴ En ese sentido, el comportamiento de las transiciones laborales de estas mujeres de la segunda cohorte se asemeja más al de los varones de la primera cohorte (que tienen el mismo tipo de trayectoria progresiva) que al de los varones de su misma generación.

se relacionaría con el inicio de la trayectoria laboral. Entre las jóvenes con trayectorias de estabilidad irreversible, la entrada al mercado de trabajo fue más continua y segura, y su interferencia en los demás dominios de su vida fue menor. En cambio, entre estas jóvenes las dificultades experimentadas al inicio de las trayectorias laborales, con eventos de precariedad, desocupación e inestabilidad, habrían ejercido una mayor influencia en las decisiones que tomaron respecto de las demás esferas de su vida, en particular mediante el retraso de ciertos eventos.

En conjunto y prototípicamente, las trayectorias progresivas de estos entrevistados parecerían estar vinculadas con mecanismos de cobijos sociales que —aunque fueron extinguiéndose en los últimos años— aún prevalecen para un determinado sector de trabajadores. Por un lado, el empleo público. No se trata aquí de empleados de cuello blanco (lo que prevalece entre los trabajadores con trayectorias de estabilidad irreversible), sino de porteras de escuelas, enfermeras o empleadas municipales que encuentran en estos puestos de trabajo no sólo ingresos suficientes y seguridades materiales sino también disponibilidad de tiempo para complementar sus ingresos con otro tipo de actividades no asalariadas. En segundo lugar, se observan casos en los que los vestigios de la industrialización de cada una de las ciudades continúan impulsando algunos nichos de mercado para el desarrollo de microemprendimientos o del comercio mayorista relacionado con la gran industria. En tercer lugar, estas trayectorias dan cuenta de que el aumento progresivo de los niveles de escolaridad a medida que las cohortes son más jóvenes, va consolidando un grupo de profesionales independientes en actividades especializadas que logran insertarse en los escasos sectores más dinámicos de la economía.

¿Quiénes son los que tienen, entonces, mayores probabilidades de que les vaya mejor en el mercado de trabajo a lo largo del tiempo? Detrás de esta pregunta hay un cuestionamiento evidente por las posibilidades de movilidad individual o intrageneracional de los trabajadores, al menos en lo que respecta a la estabilidad laboral. En ese sentido, la respuesta más obvia pero certera sería: depende. Si eres un varón en los finales de tu trayectoria laboral, la alternativa es la siguiente: o te insertas en actividades asalariadas, manuales, de baja calificación pero que cuentan con buena cobertura de prestaciones sociales e ingresos medios por vía de la subcon-

tratación o en grandes empresas, o bien utilizas redes familiares de apoyo sólidas para reinsertarte en el mercado en actividades no asalariadas que generan un bienestar material relativo. En ambas opciones, el sector productivo relacionado con la industria y el trabajo manual permitirían este aumento en la seguridad a medida que la trayectoria laboral avanzara. En cambio, si eres un varón que se encuentra en plena consolidación de su trayectoria laboral, sólo una educación especializada y la posibilidad de insertarse en proyectos productivos innovadores (o en empresas de punta) luego de deambular por una larga búsqueda de empleo y de ciertas inserciones precarias, garantizaría el aumento de la seguridad a lo largo del tiempo.

A su vez, si eres una mujer joven, lo conveniente es postergar eventos relacionados con la vida familiar o con la transición normativa hacia la vida adulta. La educación resulta para ellas menos importante que para los varones; en cambio, lo definitorio es protegerse mediante el empleo público y ocupaciones de cuello azul que permitan realizar una segunda jornada en actividades estratégicas independientes: ventas por catálogo, micronegocios, pequeños emprendimientos productivos.

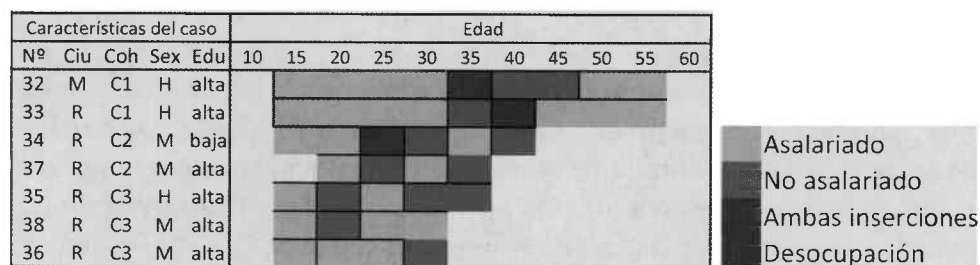
En términos generales, estas posibilidades de movilidad individual en materia de estabilidad indicarían dos cuestiones. En primer lugar, el tipo de inserción laboral que garantizaría una mejora en la trayectoria laboral es diferencial tanto por género como por cohorte de nacimiento: a los viejos se les permite la industria; a los jóvenes, los sectores de servicio más dinámicos de la economía; a los varones, las redes sociales y un alto nivel educativo; a las mujeres, el empleo público y el trabajo manual calificado. En segundo lugar, el origen social de los trabajadores también tiene un efecto diferencial en función del género y de la cohorte de pertenencia. Entre los más viejos, aún es probable cierta movilidad individual desde trabajos precarios hacia mejores condiciones laborales a partir de recursos provenientes del mercado: el tipo de inserción, ocupaciones manuales. . . Entre los varones más jóvenes, en cambio, sólo el recurso de la educación especializada garantizaría una mejora en las trayectorias laborales.²⁵ Nuevamente, también

²⁵ Ello constituye, evidentemente, un efecto importante del periodo histórico para explicar los condicionantes actuales de la seguridad laboral o, formulado en términos estadísticos, habría un efecto de interacción entre cohorte de pertenencia y nivel educativo para determinar las probabilidades de pertenencia a cada uno de los tipos construidos.

en las trayectorias progresivas, las exigencias de estabilidad laboral serían mayores en la actualidad, y se encontrarían cada vez más estructuradas a partir tanto de la clase como del nivel educativo de los trabajadores. Además, dicha estructuración social repercutiría más entre los varones que entre las mujeres trabajadoras. Mientras en el caso de los varones jóvenes sólo los más educados pueden acceder a trayectorias más estables en el tiempo, entre las mujeres jóvenes se observa mayor diversidad y heterogeneidad interna. En ese sentido, el condicionamiento del origen social sobre el aumento de la estabilidad de estas trayectorias no sólo es mayor en la actualidad sino que también resulta más determinante para los varones del mercado de trabajo.

C. Trayectorias de estabilidad regresiva: la fragilidad de volver a empezar

Este grupo de trayectorias se compone de trabajadores cuyas condiciones de seguridad se vieron deterioradas a lo largo del tiempo y —pese a haber tenido cierta estabilidad durante gran parte de su vida laboral— en la actualidad se encuentran en franca recaída.



FUENTE: Elaboración propia a partir de entrevistas en profundidad (2008).

Los trabajadores de este grupo han pasado por distintos tipos de inserciones laborales a lo largo del tiempo. Cada una de estas trayectorias combina empleos asalariados con trabajos independientes, pasando por momentos de desocupación y de ambas modalidades al mismo tiempo. Sin embargo, lo central aquí es el tipo de inserción que los trabajadores encuentran luego de transiciones de inestabilidad o desocupación. Básicamente se

trata de lo que la bibliografía especializada llama el vasto y heterogéneo conglomerado social de los grandes “perdedores” de la crisis del modelo de acumulación (Pérez Sáinz, 2003): trabajadores pertenecientes a sectores de la clase media tradicional y de servicios (de Rosario) que han venido sufriendo los efectos tanto de la descalificación social como de la precarización laboral, y para quienes la “decisión” de continuar en el trabajo asalariado ha resultado sumamente costosa en términos de seguridad económica. Insertarse en nuevas posiciones asalariadas en momentos de crisis como los que vivieron estos trabajadores en la década de los noventa, les ha generado mayores procesos de inseguridad que a quienes se insertaron en trabajos independientes, como fue el caso de algunos trabajadores con trayectorias progresivas.

Las trayectorias frágiles de la primera cohorte comenzaron de manera más o menos estable, y la transición hacia la desocupación (cuando ocurre) irrumpe prácticamente entre la mitad y el final de su vida laboral, dejando a estos trabajadores sin muchas opciones de empleo. Lo que se observa fundamentalmente entre ellos son frecuentes cambios de ocupación dentro de exiguas posibilidades que no sólo exigen abandonar el tipo de actividad en la que se habían desempeñado durante toda la vida, sino que las transiciones ocupacionales (cuando ocurren) resultan relativamente cortas, intermitentes y de baja productividad.

En general, se trata de profesionales que a lo largo de los años han tenido una estabilidad relativa pero que, en la segunda parte de sus trayectorias, han vivido procesos de profunda pauperización social a partir de transiciones de desocupación que ejercieron una presión particular o distintiva sobre su curso de vida, en la medida en que se vinculan con la pérdida de valoración de sus capacidades productivas en el mundo del trabajo. De hecho, en la fragilidad de estas trayectorias laborales habría una gran yuxtaposición de efectos de edad y de periodo. Por un lado, se trata de trabajadores que pierden sus empleos en una etapa relativamente tardía de su curso de vida y, por ello mismo, las posibilidades de hallar un nuevo empleo resultan más escasas (efecto edad). Al mismo tiempo, ello ocurre en un particular momento del modelo de acumulación en el cual las profesiones liberales han perdido cierta capacidad para garantizar no sólo un buen empleo, sino un trabajo a secas (efecto periodo).

Como ya se ha visto, no todos los trabajadores de esta cohorte han sido “los perdedores” del modelo. Los efectos diferenciados de las transformaciones sociales sobre cada una de las cohortes de análisis (o los cambios en el tiempo) no pueden entenderse sin observar con mayor profundidad estas diferencias intracohorte. La estabilidad inicial de los entrevistados con trayectorias frágiles radica en la entrada a buenos empleos relacionados con su profesión y obtenidos por medio de lazos débiles, mediante recomendaciones o por vía de un uso intensísimo de redes y capital social. A partir de la década de los noventa, estos entrevistados que ejercieron profesiones liberales (abogados, contadores) comenzaron a ver cada vez más mermada su cartera de clientes hasta terminar en la desocupación. Uno de ellos convirtió su automóvil en taxi (además, es empleado como chofer) y el otro transitó hacia el mundo de las “ventas”, también en el empleo asalariado informal. Dos diferencias resultan fundamentales, en ese sentido, entre la primera y la segunda duración de estas trayectorias. En el segundo momento, las profesiones señaladas se encuentran profundamente devaluadas debido a las nuevas exigencias económicas producto de la globalización; por otro lado, la capacidad efectiva de las redes sociales y los lazos familiares (determinantes en la primera duración) aparece ahora mucho más diluida. Es en este tipo de trayectorias donde se materializa nítidamente el nuevo proceso de individualización social que afecta al mundo del trabajo contemporáneo.²⁶ Son estos trabajadores los que “tienen que hacerse cargo de ellos mismos”, en un momento en el cual ni el nivel educativo ni las redes sociales son suficientes para garantizar cierto mínimo de seguridad.²⁷

²⁶ Aun en la primera cohorte de análisis, lo que indicaría además que este proceso no es exclusivo ni reducido al mundo de los jóvenes.

²⁷ Aquí es importante hacer una referencia a las trayectorias anteriores. Como se ha visto, en el caso de las trayectorias más seguras (irreversibles y progresivas), tanto la educación como las redes sociales han podido contribuir a la estabilidad laboral a lo largo de los años. En estos casos, sin embargo, estos mismos elementos de estructuración social parecerían tener una menor incidencia para asegurar cierta estabilidad entre los trabajadores. Si ello es así, podría formularse la hipótesis de que —en la actualidad— aunque la educación y las redes sociales resultan determinantes para acceder a un “buen empleo”, no constituyen elementos estructurantes para inhibir que la precariedad y la inseguridad laboral aparezcan en la vida de los trabajadores.

Un tercer elemento importante en estas trayectorias es la escasez de ahorros y la falta de protecciones sociales en el momento de la disrupción. A diferencia de las trayectorias irreversibles o progresivas, estos trabajadores basaban gran parte de su seguridad en muy altos ingresos, pero también en elevados niveles de consumo y sin protecciones sociales importantes. Cuando los eventos de desocupación ocurren, no cuentan con activos fijos suficientes para reinvertir o volver a comenzar de un modo más estable. Se trata de trabajadores que conservan aspiraciones, gustos y maneras de relacionarse socialmente propios de su etapa más estable pero que en la actualidad no cuentan con recursos suficientes para llevar o mantener el estilo de vida del pasado.²⁸

La combinación de quedar expuestos a factores externos como las crisis económicas y a factores internos como la falta de ahorros para hacer frente a esos choques —aunado a la pérdida de eficiencia de los lazos sociales o familiares— indudablemente fragiliza las trayectorias de estos trabajadores. Sin recursos económicos, sin altos niveles de capital social, con herramientas de formación profundamente devaluadas y en una etapa del curso de vida que comienza a ser expulsada del mercado, el camino hacia la inseguridad resulta prácticamente inevitable.

Dado que en cierto momento alcanzaron algún nivel de protección, estos trabajadores experimentan la inseguridad actual desde una profunda frustración e impotencia. Las trayectorias laborales regresivas muestran a trabajadores que a lo largo del tiempo no sólo profundizaron su inseguridad sino que también se empobrecieron en lo económico. La sensación de pérdida o falta de capacidades para sobrevivir en el mercado los presiona y los interpela por no ser los más aptos para lidiar con las nuevas estrategias de acumulación. Desde ese lugar, la privatización de los riesgos (entendida como un profundo sentido de responsabilidad y culpa que estos trabajadores experimentan) es también una compulsión pública y social a partir del enjuiciamiento moral que se hace de los “perdedores”. De hecho, pese a la variedad que muestran estas trayectorias de caídas, el denominador común

²⁸ Lo que la bibliografía especializada ha destacado como los grandes procesos de pauperización social y cultural de las clases medias latinoamericanas durante la década de los noventa. Para un análisis de estos procesos desde la perspectiva cultural y de consumo, véase Filmus (1999); González Bombal y Svampa (2001); Svampa (2005); y Grassi (2003).

que manifiestan los trabajadores es intentar resolver los problemas de empleo mediante recursos y estrategias que resultan meramente individuales y fragmentados.

Entre la segunda cohorte, el comportamiento de las trayectorias frágiles aparece al menos más ambiguo. Se trata o bien de trabajadores no asalariados: varones y mujeres que después de haber pasado parte de su vida laboral en el empleo asalariado, decidieron emprender un trabajo independiente con altos costos de transacción; o bien jóvenes que después de haber transitado por múltiples empleos, han optado por el desempleo o la inestabilidad, privilegiando otras afinidades y capacidades electivas. En estos casos, el punto de quiebre hacia mayores procesos de inseguridad constituye una posición en cierta medida elegida y preferida por jóvenes que no se sentían satisfechos con sus empleos, que decidieron “arriesgarse” al optar por el trabajo independiente y que a fin de cuentas han obtenido magros resultados a partir de esa serie de decisiones. Se trata de trabajadores calificados, profesionales, que en la actualidad sobreviven gracias al apoyo de familiares y a la postergación de eventos en los demás dominios de la vida, especialmente en términos de matrimonio y maternidad-paternidad. Como bien lo señala un entrevistado de este tipo de trayectorias: *“la incertidumbre es la excusa para no tener hijos”*.²⁹

¿Qué elementos, entonces, han desgarrado a estos trabajadores de la seguridad alguna vez conquistada? Desde un nivel de análisis individual, lo que muestran los entrevistados es una pérdida de valoración de las credenciales educativas, un deterioro de las relaciones de proximidad que aseguraban ciertas posibilidades de inclusión, así como un aumento progresivo de decisiones aspiracionales en detrimento de ciertas seguridades materiales. En tal sentido, este último elemento diferencia, fundamentalmente, a dichos jóvenes de la generación anterior. Es decir, tanto la pérdida de credenciales educativas como el deterioro de relaciones sociales que puedan amortiguar la caída en la inseguridad, son elementos comunes a las distintas cohortes de análisis que caracterizan a este tipo de trayectorias. Lo que distingue a

²⁹ Por supuesto que aquí podría haber un importante efecto de edad en la medida en que las posibilidades de mayores afinidades electivas estarían condicionadas por la etapa del curso de vida: se trata de jóvenes que, por serlo, tienen más tiempo que el resto de los trabajadores para intentar acceder a una estabilidad de largo plazo.

los jóvenes, en cambio, es la importancia que adquieren las decisiones y la satisfacción que se obtiene con “lo que se hace”.

Desde una perspectiva social, la cuestión resulta más compleja en la medida en que si bien estos factores individuales pueden hacerse cada vez más presentes en la vida de los trabajadores, ello ocurre precisamente porque pueden enmarcarse en contextos institucionales y económicos cada vez más flexibles que protegen menos y habilitan una mayor competencia en el mundo del trabajo. Si estos trabajadores han perdido la prueba que les plantearon las transformaciones recientes de los procesos productivos es porque, además de estar mal preparados (lo cual no es lo mismo que carecer de preparación), no se encontraban lo suficientemente protegidos para conseguirlo. A una “excesiva” facultad de agencia que intenta seleccionar y elegir el trabajo que se quiere realizar, le corresponde, magramente, una capacidad deficiente de estructuración donde los resultados de semejante desajuste pueden dar cuenta de una especie de trayectorias laborales anárquicas en las que se observan agencias sobresaturadas y estructuraciones débiles y polarizadas.

En síntesis, cuatro elementos resultan fundamentales en la caracterización o en la composición interna de estas trayectorias frágiles o regresivas. En primer lugar, se trata en general de trabajadores calificados y con altos niveles educativos que han perdido la batalla ante los cambios ocurridos en el modelo de acumulación. Sus profesiones se hicieron obsoletas y ya no les queda tanto tiempo para reinventarse y acceder a otros nichos del mercado laboral que les permitieran mantener el estatus ocupacional y el nivel de vida obtenido por sus viejas credenciales educativas. Es en este tipo de trayectorias que puede comenzar a observarse el papel ambiguo que el origen social o la educación ejercen, en la actualidad, sobre el mercado de trabajo. Como se vio en los tipos anteriores, al mismo tiempo que la clase social y el nivel educativo devienen cada vez más importantes para acceder a ciertos niveles mínimos de seguridad laboral, contar con calificaciones y títulos universitarios no confirma (en sí mismo) una permanencia o una estabilidad relativa en el mundo del trabajo. Ciertamente es que sin educación o sin provenir de clases medias tradicionales resulta prácticamente imposible acceder a un buen empleo (condición necesaria para la estabilidad laboral entre los jóvenes de hoy); pero cierto es también que contar con credenciales

educativas o haber tenido un pasado social relativamente acomodado ya no es condición suficiente para garantizar una trayectoria segura y estable en el tiempo.

En segundo lugar, las redes familiares y el capital social también se han visto deteriorados por la crisis económica y por la pérdida de poder adquisitivo de los pares o de los núcleos más cercanos que rodean a estos trabajadores. Las personas que ayudaron a conseguirles buenos empleos en el inicio de sus trayectorias, en la actualidad se encuentran en condiciones bastante parecidas a los entrevistados. Esta especie de inseguridad endogámica (o de círculos próximos de inseguridad) inhabilita cualquier posibilidad de ayuda o de estrategias comunes para combatir la pauperización.

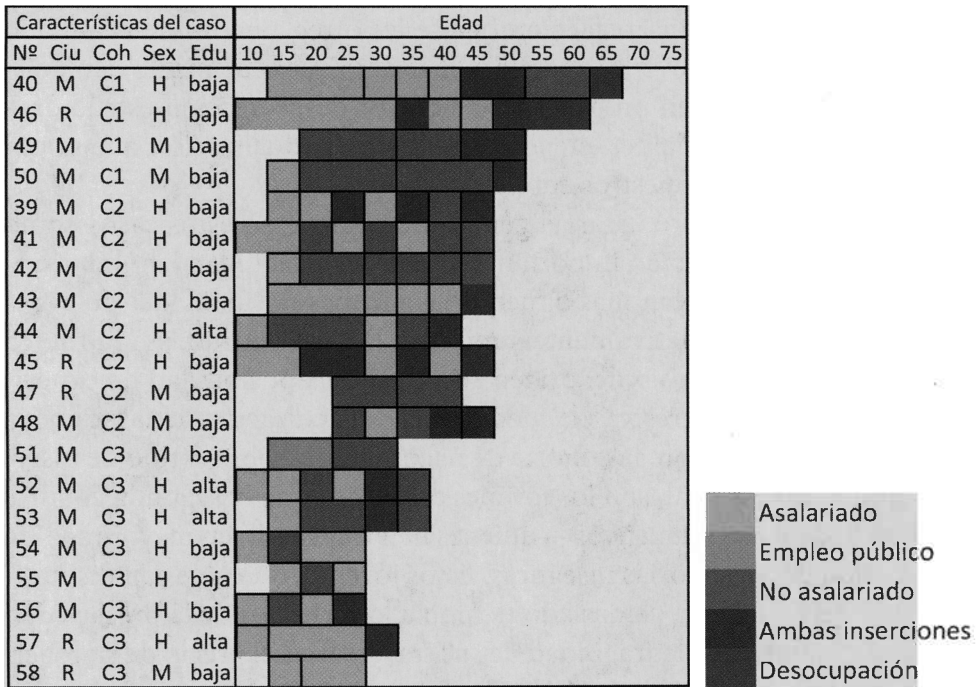
El tercer rasgo importante de estas trayectorias frágiles es que se vislumbra (en los más jóvenes) la importancia que ciertas decisiones aspiracionales pueden cobrar sobre el curso de vida de los trabajadores en detrimento de algunas seguridades materiales. Se trata de jóvenes que han “optado” por el desempleo frente a la insatisfacción que se les ofrecía en un determinado puesto de trabajo. Son jóvenes que eligen más pero que —al mismo tiempo— realizan sus opciones en un contexto de mayor desprotección estructural. Como se verá más adelante, este es el tipo de individualización que se observa y predomina en nuestros contextos de análisis.

Finalmente, en cuarto lugar, el género no aparece en estos casos como elemento de diferenciación importante. Frente a la fragilidad laboral, varones y mujeres contemplan más o menos las mismas posibilidades de padecerla y por razones relativamente similares. En ese sentido, sin la fuerza determinante del género o del origen social, ante la posibilidad de experimentar trayectorias regresivas, la fuerza de la estructuración social se apoya casi exclusivamente sobre la cohorte de nacimiento y sobre el tipo de inserción laboral. En especial, son los jóvenes asalariados de la segunda cohorte —y con altos niveles educativos— quienes han transitado en mayor medida por este tipo de trayectorias inseguras. Estos jóvenes, que no están dispuestos a someterse durante demasiado tiempo a los criterios de la precariedad laboral, encuentran en la fragilidad de sus trayectorias el precio de su rebeldía: en ciertos contextos, la decisión de elegir qué trabajo se quiere hacer y bajo qué condiciones, asume exclusivamente la cara de la desocupación y la ausencia de empleo.

D. Trayectorias de estabilidad reversible: cuando el tiempo no para

Las trayectorias de estabilidad reversible presentan una mayor discontinuidad a lo largo de la vida laboral, con transiciones erráticas, constantes entradas al mercado de trabajo y salidas de él, así como frecuentes cambios dentro de la actividad laboral en un marco de precariedad generalizada. Este tipo de trayectorias se observa con mayor profundidad entre los más jóvenes en Monterrey, entre trabajadores de baja calificación y varones, muchos de los cuales se encuentran actualmente desocupados. Estos primeros hallazgos confirmarían a la seguridad laboral como un proceso cada vez más restrictivo socialmente tanto para los jóvenes como para los menos educados, y especialmente para la fuerza de trabajo masculina.

GRÁFICA 5
DISTRIBUCIÓN DE TRAYECTORIAS DE ESTABILIDAD REVERSIBLE



FUENTE: Elaboración propia a partir de entrevistas en profundidad (2008).

En el caso de la cohorte más vieja, se trata de varones que han vivido en la inseguridad permanente a lo largo de toda su trayectoria. A estos entrevistados, ni el estado social anterior a los ochenta, ni la reconversión de los noventa, ni las nuevas posibilidades de crecimiento económico, han logrado protegerlos de las inseguridades del mundo del trabajo. En otras palabras, estos trabajadores fueron el ejército de reserva de los sesenta, los marginales de los setenta y los excluidos de los años noventa. Sin embargo, esas condiciones precarias *de origen* se han reforzado y profundizado a partir de eventos de inestabilidad de mayor duración en los últimos años. Entre ellos, de la informalidad se pasa a la desocupación; de ésta, a la precariedad; y nuevamente, al intento de aplicar estrategias informales. La diferencia con los trabajadores de la tipología anterior radica básicamente en la continuidad de la inseguridad desde el inicio de la trayectoria laboral, así como en la permanente movilidad y rotación entre un empleo precario y otro.

Aquí la diferenciación por género vuelve a ser importante. En el caso de las mujeres, se trata de trabajadoras que combinan una profunda inseguridad socioeconómica con altos niveles de inestabilidad laboral. Las que pertenecen a la primera cohorte son mujeres desocupadas que anteriormente intentaron aprovechar oportunidades en el trabajo independiente como comerciantes ambulantes, vendedoras a domicilio, trabajadoras domésticas y, en general, una diversidad de opciones y ocupaciones para generar algún tipo de ingresos.

A diferencia de las mujeres que presentan trayectorias irreversibles, en estos casos la entrada al mercado de trabajo resulta más temprana. Son mujeres que *“han trabajado toda la vida”* y han *“sacado a los hijos adelante”*, en muchos casos como únicas proveedoras del hogar. El otro dato interesante aquí es que nunca han sido trabajadoras asalariadas. Ni el empleo público de cuello azul, ni el trabajo pesado en una maquila, ni el empleo formal mediante la subcontratación, han sido una opción real o efectiva para ellas. En ese sentido, mientras que el trabajo independiente puede funcionar como un importante nicho de refugio para los varones de esta muestra, entre las mujeres mayores el trabajo por cuenta propia actuaría casi exclusivamente como una estrategia de sobrevivencia, inmediata e inestable, frente a la falta de empleo y de seguridad socioeconómica.

Entre las mujeres que pertenecen a la segunda cohorte, algunas ejercen como trabajadoras domésticas y otras son obreras de maquila, con graves condiciones de inseguridad en el ambiente de trabajo, que oscilan entre salarios bajísimos, pésimas situaciones de salubridad y afectaciones a la salud. Por la etapa del curso de vida en la que se encuentran, forman parte de hogares en expansión, con hijos menores de edad, y cuyas parejas también padecen los avatares de la inseguridad vía la desocupación o la informalidad.

En este tipo de trayectorias no se observan trabajadoras con altos niveles de calificación. Todas provienen de hogares de sectores bajos o muy bajos. Las madres de estas mujeres fueron amas de casa durante toda su vida y sus padres se desempeñaron en actividades informales, manuales y de baja calificación, especialmente en la construcción o como empleados del comercio informal. Para ellas, el acceso a la educación no ha sido una opción efectiva y tampoco es tan importante o tan valorado que sus hijos “terminen” la escuela. En estos casos se observa una especie de reproducción generacional del riesgo en el mundo del trabajo. Estas mujeres forman parte del núcleo duro de los desprotegidos del mercado. En mercados de trabajo duales y polarizados, estas trabajadoras conforman a los inseguros estructurales, los que no sólo han pasado toda su vida en la inestabilidad (y en la pobreza) sino que también resulta poco probable que su condición pueda modificarse. En ese sentido, la inseguridad de estas trabajadoras es tan irreversible como la seguridad observada en la primera tipología del presente análisis.

En el caso de los jóvenes —especialmente entre los varones—, la desocupación es un evento extenso, de larga duración, repetido, que —a veces— se considera una opción o una selección frente a trabajos de mala calidad u ocupaciones tediosas y rutinarias. El problema que se observa en esos casos es que cuando ello ocurre, las posibilidades de encontrar un nuevo empleo resultan difíciles; menos aún las de obtener un trabajo de mejor calidad al que tenían con anterioridad.

En cuanto a la educación y a la calificación laboral, se observan unos pocos profesionales que acarrear un desempleo de larga duración pero, en general, los trabajadores que integran tales trayectorias reversibles cuentan con niveles educativos muy bajos. Una vez más, se observa aquí que entre los jóvenes, el condicionamiento de factores estructurales como el nivel educativo ejercería un gran peso para determinar la pertenencia a este tipo

de trayectorias. Además —como ya se ha dejado entrever—, a los varones jóvenes les costaría más trabajo que a las mujeres ubicarse en trayectorias más seguras. Las jóvenes muestran una mayor dispersión en cada una de las tipologías, y ello estaría relacionado con la inestabilidad diferencial por género que se observa en los comienzos de la vida laboral. Las mujeres entran más tarde al mercado de trabajo; lo hacen en mejores condiciones relativas porque están más educadas, porque acceden a empleos públicos de baja calificación o porque tienen mayores prestaciones sociales. Eso les garantiza un “mejor comienzo” en el mundo del trabajo, lo cual les permite y condiciona una estabilidad mayor a lo largo de la trayectoria.

Ahora bien, así como se señaló que los jóvenes con trayectorias irreversibles eran hijos de clases medias urbanas, educados y con un importante nivel de capital social, los jóvenes con trayectorias inseguras muestran un pasado social más heterogéneo. Si bien en algunos casos se trata de hijos de clases populares que reproducen procesos y formas de inseguridad que también han vivido sus padres, en otros se puede apreciar una especie de ruptura intergeneracional respecto de la seguridad que se vivía en el núcleo del hogar. Se trata, concretamente, de hijos que actualmente viven condiciones de inseguridad más agudas que las que sus padres vivieron en su momento. Sin querer implicar que ello pueda ser un nuevo proceso de movilidad social descendente, al menos lo que transmiten las narrativas de estos trabajadores es que sus padres “vivían mejor que uno”, que “antes era más fácil”. Mientras que los padres de varios de estos trabajadores se educaron en una cultura del saber como valor social, sus hijos jóvenes perciben la formación como un gran sacrificio que no tiene rendimientos claros desde la perspectiva material, y tampoco desde el reconocimiento social. Lo que estos jóvenes transmiten es que lo que antes funcionaba como puente o trampolín hacia un estado mayor de bienestar (la educación, el capital social, el pertenecer a las clases medias), hoy actúa simplemente como amortiguación, como una especie de paracaídas que puede llegar a hacer más suave la caída pero que de ninguna manera la impide.

En cualquier caso, estas trayectorias dan cuenta de jóvenes que no saben hasta cuándo seguirán en el mismo empleo, cuándo encontrarán un nuevo trabajo o si podrán construir —a partir de allí— un porvenir con estabilidad. Para ellos, ocupar o buscar un primer empleo en la actualidad puede volver-

se una experiencia profundamente frustrante y desgastante. Como bien lo plantea Castel (2010): “más que ser joven, el verdadero impedimento aquí es ser un recién llegado al mercado de trabajo”. En ese sentido, tres factores influirían principalmente en la inseguridad estructural de estas trayectorias laborales: el origen social en interacción con la cohorte de nacimiento; la educación que en estos casos afecta a las diferentes generaciones pero que resulta diferencial por género; y la inserción laboral, diferenciada también por género. Respecto del primer elemento, lo que se observa es que mientras los trabajadores de la primera y la segunda cohorte provienen de hogares de estrato social sumamente bajo, en el caso de la cohorte más joven, el origen social es más indeterminado. Si bien los jóvenes con trayectorias más seguras pertenecen a las capas medias de ambos contextos de análisis, también en este caso se observan situaciones de inseguridad en hogares donde a los padres “les había ido mejor que a ellos”. En estos términos, el origen social en la actualidad actúa como un piso mínimo para acceder a la seguridad laboral (y por ello, ésta deviene un proceso más selectivo que en el pasado); empero, de ninguna manera constituye una determinación exclusiva. En otras palabras, no es suficiente (aunque, a diferencia del pasado, sí resulta necesario) nacer en un hogar de clase media para garantizar en la actualidad una trayectoria laboral estable y duradera en el tiempo.

En segundo lugar, si bien se observa el caso de tres trabajadores jóvenes (varones) que, con niveles educativos altos, presentan trayectorias reversibles, el resto de los entrevistados cuenta con niveles educativos bajos. En ese sentido —y a diferencia de los demás tipos—, no se encuentran diferencias importantes por cohorte de nacimiento; en cambio, son más relevantes las diferencias por género. Entre las mujeres, sólo quienes tienen escasas credenciales educativas se encuentran en la inestabilidad permanente. En cambio, entre los varones, la inseguridad afecta tanto a los más educados como a los trabajadores de baja calificación.

Finalmente, en lo que respecta a la inserción laboral, estos resultados confirman que es muy poco probable que el trabajo por cuenta propia se convierta en fuente de seguridad importante para la fuerza de trabajo femenina. Mientras en el caso de los varones, en las trayectorias reversibles se observan tanto asalariados como no asalariados, en el caso de las mujeres sólo se encuentran trabajadoras independientes. Dicho en otros términos,

en las trayectorias más inseguras, la fuerza de la estructuración social se invierte por género: sólo las mujeres con las condiciones sociales más precarias (en términos educativos, de origen social y de inserción laboral) muestran trayectorias inestables. En cambio, entre los varones predomina una heterogeneidad mucho mayor tanto en términos educativos como de inserción laboral. Con este hallazgo se refuerza lo observado en las trayectorias anteriores: los varones jóvenes de la estructura ocupacional actual son, particularmente, los más afectados por las grandes transformaciones ocurridas en el modelo de acumulación.

Tomados en conjunto, estos datos indicarían que en la actualidad ningún factor de estructuración social (como género, origen social, inserción laboral o nivel educativo) puede actuar por sí solo para determinar la probabilidad de pertenencia a un tipo específico de trayectoria laboral. Quizá cada uno de ellos actúe como condición necesaria para conocer las posibilidades de tener una trayectoria más o menos segura. En ningún caso, sin embargo, se comportan como determinantes aislados y suficientes para concretar dicha posibilidad. En tal sentido, dichos resultados dan cuenta de la creciente dificultad para seguir anclando en los dispositivos sociales clásicos toda la fuerza de las distinciones.

III. TRANSFORMACIONES Y PERMANENCIAS

EN LAS EXPERIENCIAS DE INSEGURIDAD LABORAL

El comportamiento de las trayectorias observadas deja traslucir la vasta heterogeneidad social que se encuentra detrás de los procesos de riesgo en el mundo del trabajo. Es claro que las fuerzas históricas pueden influir de manera diferente en una misma cohorte y pueden encontrarse importantes divergencias en cada una de ellas. De hecho, en todas las tipologías construidas se observan trabajadores de las distintas cohortes de análisis. Ello implicaría, en primera instancia, que los procesos de inseguridad laboral están relacionados (al mismo tiempo) con los efectos propios del periodo de transformación (en la medida en que repercuten sobre diversos y múltiples tipos de trabajadores) y con consecuencias diferenciadas en función tanto de la cohorte de pertenencia como de la etapa del curso de vida que afectaría,

particularmente, a los trabajadores más jóvenes. Bajo tal premisa, el objetivo del presente apartado consiste en analizar las trayectorias anteriores a partir, exclusivamente, de los cambios y continuidades que se observan a lo largo del tiempo y donde la distinción por cohorte de nacimiento deviene un eje central de diferenciación social.

A partir de una mirada holística, se advierte que a la cohorte más vieja del estudio se le podría relacionar con trayectorias de estabilidad irreversible; a la segunda, con trayectorias progresivas; mientras que en la cohorte más joven, sobresale un incremento de la heterogeneidad, aunado a una profundización de trayectorias laborales reversibles. Los trabajadores de la primera cohorte presentan una mayor estabilidad en sus condiciones laborales. Sin embargo, son los entrevistados de la cohorte intermedia los que lograron una situación mejor, una vez que se insertaron en el modelo productivo de la globalización. Quizá no sea menor la sutileza de esta diferencia. Si bien los efectos de las transformaciones productivas repercuten en dichos trabajadores en diferentes momentos del curso de vida, ambos encontraron modalidades de regulación para mantener cierta estabilidad en el mundo del trabajo.

En la primera cohorte, los cobijos provenientes del pasado social de los entrevistados amortiguan e inhiben de manera particular los procesos de inestabilidad: la posibilidad de acumular ahorros porque tuvieron una ocupación que les permitió planificar, segmentar decisiones de gastos, prever estrategias alternativas; beneficios sociales del trabajo asalariado que lograron conservar, convirtiendo esas fuentes del pasado en estrategias de seguridad actualizadas; apoyos de redes sociales provenientes de relaciones constituidas durante los largos periodos de salarización y formalidad. En definitiva, para estos entrevistados, las mediaciones del “viejo régimen” no sólo impidieron un declive sino que les permitieron mantener un proceso relativamente estable de seguridad a lo largo del curso de vida.

En los entrevistados de la segunda cohorte se observan mediaciones más heterogéneas para filtrar el impacto que ejercieron las transformaciones en el mercado de trabajo. Por un lado, cobijos sociales que siguen vigentes a partir de la intervención del Estado: empleo público, apoyo a pequeñas y medianas empresas, educación pública. A su vez, mecanismos con características propias del nuevo régimen cobran vital importancia: mediaciones

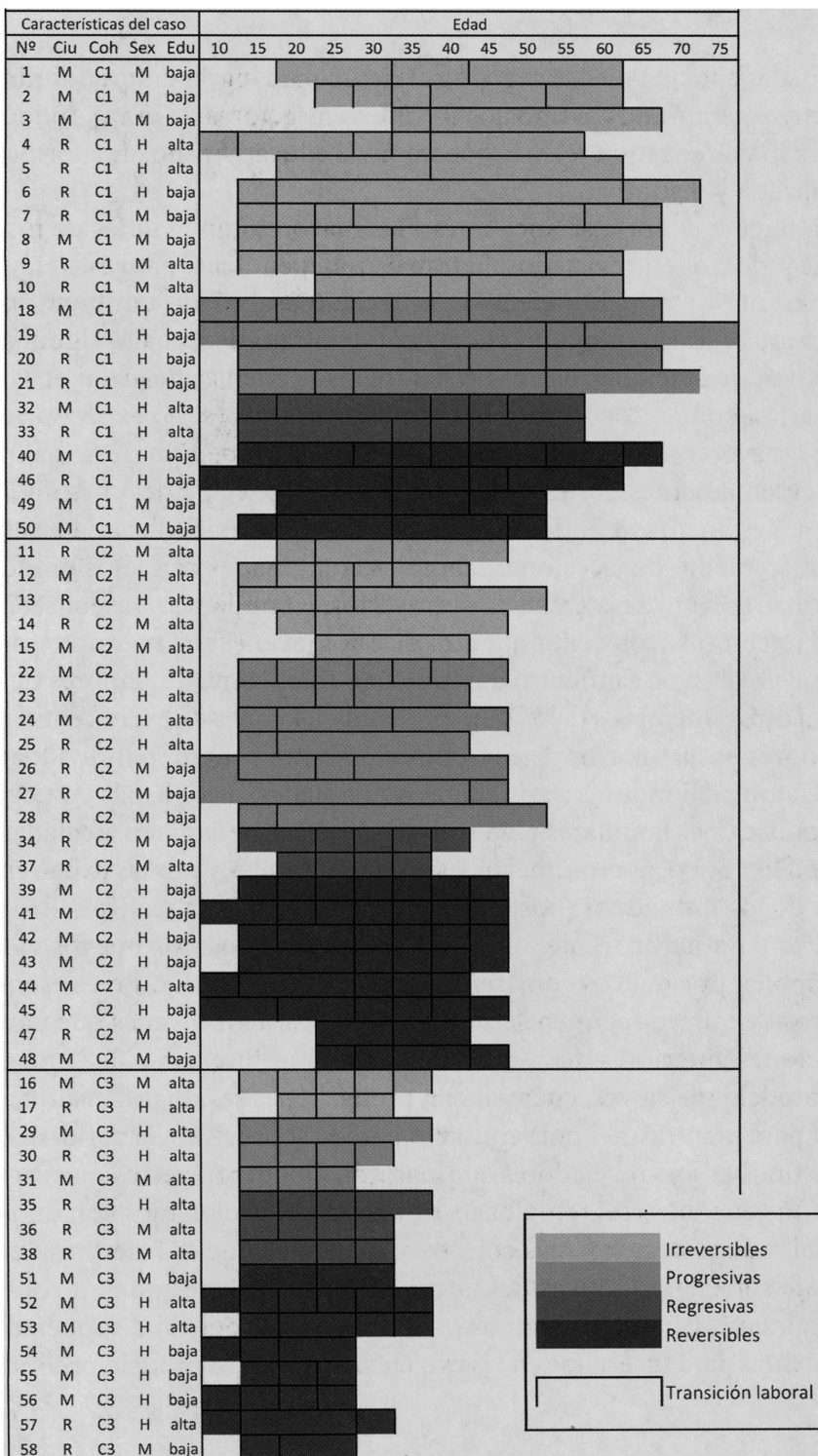
relacionadas con una menor aversión al riesgo para lograr emprendimientos productivos tempranos, o trabajos flexibles en sectores de gran productividad para lo que se requiere, más que un nivel educativo alto, una formación especializada y distintiva.

En la tercera cohorte se encuentran las mayores condiciones de inseguridad de todos los entrevistados. El trabajo independiente para estos jóvenes no representa una opción efectiva. El trabajo asalariado también resulta sumamente precario: ninguno cuenta con contrato de trabajo, algunos pocos reciben prestaciones básicas y sus ingresos apenas alcanzan el salario mínimo. Sin embargo, se vislumbra también en ellos (si no expectativas de cambio) mayores afinidades electivas para decidir qué tipo de trabajo realizar. Evidentemente, ello estaría vinculado con la etapa del curso de vida por la que están atravesando. Una conclusión apresurada llevaría a señalar que el incremento de elecciones laborales combinadas con altos grados de inseguridad es fruto de la ausencia de trayectorias familiares o responsabilidades con terceros. No obstante, algunos de estos jóvenes son madres o padres, contribuyen al gasto familiar o desempeñan roles como cuidadores de hermanos u otros miembros del hogar. En realidad, lo que se observa entre estos trabajadores es una mayor desincronización entre el tiempo individual y el tiempo familiar, donde las transiciones individuales quedan más despegadas de las transiciones familiares y, en realidad, ambas quedan más afectadas por el tiempo histórico, por los nuevos patrones culturales y por las experiencias previas de los individuos. Los trabajadores más jóvenes realizan otro tipo de ajustes para hacer frente a la inseguridad, guiados por nuevos valores pero también por nuevos constreñimientos institucionales. En ese sentido, los costos del nuevo régimen serían más altos para los jóvenes que para las generaciones anteriores de la muestra: no logran insertarse de lleno en el nuevo modelo y, a su vez, cuentan con protecciones residuales insuficientes no sólo para planificar el porvenir sino para la sobrevivencia cotidiana.

En definitiva, los trabajadores que lograron obtener trayectos más seguros son los que encontraron refugios institucionales relacionados con un pasado social más protector y más colectivo; o bien los que se insertaron en las actividades más productivas del nuevo modelo. Quienes no han contado, históricamente, con estos recursos y —a su vez— los que no disponen de las herramientas para insertarse en las exigencias del nuevo modelo productivo,

GRÁFICA 6

DISTRIBUCIÓN DE TRAYECTORIAS LABORALES POR COHORTE DE PERTENENCIA



FUENTE: Elaboración propia con base en entrevistas en profundidad (2008).

son quienes contemplan mayores posibilidades de padecer y experimentar trayectorias laborales más inseguras. Los jóvenes, claro está, son los que representan las mayores desventajas temporales frente a una estructura que mutó antes de que pudieran advertirlo.

Bajo estas consideraciones generales, la primera diferencia principal por cohorte de análisis se relaciona con la inestabilidad al inicio de la trayectoria laboral. En la cohorte más vieja, se trata de trayectorias tempranas estables que hacia el final padecen en mayor medida las consecuencias de la desocupación y la inseguridad laboral. En cambio, entre quienes promedian los 40 años de edad o menos, la característica es la variabilidad y la reversibilidad de las trayectorias, marcadas por el inicio de la carrera laboral. Si bien muchos de estos trabajadores logran estabilizarse en el tiempo (porque las crisis que afectaron a la primera cohorte al final de su vida, a ellos los afecta al inicio), las rotaciones y transiciones de un trabajo a otro resultan más frecuentes que entre el primer grupo de trabajadores. La desocupación es aquí un evento más común y repetitivo que en el primer caso. Mientras la mayoría de los trabajadores mayores padeció la desocupación una sola vez en su trayectoria laboral, en los casos de la cohorte intermedia y de la más joven, el desempleo es un evento que se intercala entre un trabajo y otro. Ello da cuenta de importantes acotamientos en las estructuras temporales de las trayectorias en la medida en que, entre los más jóvenes, las carreras laborales devienen más fragmentadas y discontinuas.

El segundo elemento de diferenciación por cohorte es el papel que desempeña la inserción laboral. Como ya se ha señalado, ni las trayectorias mayoritariamente asalariadas resultan irreversibles ni las trayectorias en las cuales predomina el trabajo independiente son las más regresivas o reversibles. Entre los entrevistados más jóvenes, los trabajadores asalariados son los que mostrarían mayores procesos de inseguridad en su trabajo. Se trata de entrevistados que no cuentan con capital económico, tienen un capital social profundamente endogámico y la distinción por niveles educativos arroja resultados heterogéneos. En estos términos, más que la importancia del trabajo asalariado o independiente en el condicionamiento de procesos de inseguridad, su influencia adquiere una mayor capacidad explicativa cuando se la comprende en función de la totalidad de la trayectoria. Parecería que la distinción está dada, básicamente, por la calidad de la inserción anterior a

un evento de inestabilidad laboral: una calidad que no sólo se relaciona con el puesto de trabajo, sino con los vínculos sociales e institucionales que se pueden organizar a su alrededor, sea o no en el mundo asalariado. La generación de recursos sociales, económicos o individuales para hacer frente a eventos de inestabilidad constituye un proceso de larga duración para el que se necesita tiempo; pero sobre todo, supone la posibilidad-capacidad de estar incluido en sistemas de protección que habiliten la prevención de posibles daños. De hecho, el trabajo no asalariado o independiente ejerce una fuerza diferente sobre los procesos de inseguridad en cada una de las cohortes de la muestra. En la primera, el trabajo no asalariado operaría efectivamente como actividad de refugio y protección frente a la posibilidad de la desocupación y el deterioro de las condiciones de vida. Este tipo de selecciones entre los entrevistados más viejos podría ser resultado de un efecto de edad, de periodo y de maduración al mismo tiempo. La expectativa de terminar la carrera laboral en el trabajo independiente es proyectada como opción de autonomía y realización después de pasar muchos años en el empleo asalariado (efecto maduración). Asimismo, se trata de una situación forzada por la pérdida de empleos y la precarización de los mismos, que ya no alcanzan para asegurar un mínimo de bienestar material (efecto periodo); pero también, dicha situación resulta más apremiante en el caso de los trabajadores más viejos porque las exigencias del mercado hacen más difícil su recontractación en grandes establecimientos (efectos edad). En cambio, en las cohortes más jóvenes, el trabajo por cuenta propia se revela como un mecanismo de seguridad sólo entre quienes cuentan con niveles educativos altos y que —a partir de sus conocimientos especializados— logran impulsar emprendimientos productivos innovadores en áreas altamente productivas del mercado de trabajo. En cambio, para el resto, el trabajo independiente actúa, exclusivamente, como una estrategia de sobrevivencia y como una alternativa impuesta por la precarización del empleo asalariado.

El tercer elemento para considerar es el papel que ejerce la educación y el origen social en cada una de las cohortes de análisis. Un abandono temprano de la escolaridad afectaría más a los jóvenes que a los trabajadores de las cohortes más viejas de la muestra. En ambos contextos de análisis, sólo los jóvenes profesionales logran acceder a trayectorias irreversibles; aunque, al mismo tiempo, las credenciales educativas no constituyen un

impedimento para que algunos profesionales se encuentren insertos en trayectorias inseguras.

Hay un segundo vínculo entre educación y seguridad que también es diferenciado por la cohorte de pertenencia. Entre varios de los trabajadores de la primera cohorte, se observa la construcción de una formación, así como la acumulación de un capital cognitivo especializado y relacionado con diversos oficios, simultáneamente al desarrollo de la carrera laboral. En esos casos, la selección de la profesión se ejecuta a partir del puesto de trabajo y se va mejorando con el transcurso del tiempo. Entre los más jóvenes, en cambio, se vislumbra una desafiación más notoria entre empleo y calificación. En primer lugar porque se aprende antes y no durante; en segundo lugar, porque se observa una mayor separación entre calificación y puesto de trabajo, donde la carrera laboral se puede realizar con relativa independencia de la empresa a la que se pertenece, que además deviene una pertenencia más difusa y vaga. Las duraciones tan cortas de los más jóvenes resultan insuficientes para aprender oficios, para capacitarse mediante el puesto de trabajo o incluso para establecer lazos sociales más duraderos o estables.

Una cuarta vía de análisis para distinguir diferencias en el tiempo es el vínculo entre las trayectorias laborales y ciertas transiciones familiares. Estas narrativas dejan ver una mayor indeterminación entre trayectorias laborales y familiares a medida que las cohortes son más jóvenes. Entre los trabajadores de la primera cohorte se observaría un proceso más acabado de individualización del curso de vida, en la medida en que se encuentran en una etapa en la que prácticamente no tienen dependientes económicos y ya ha transcurrido la mayor parte de las transiciones familiares. Entre las cohortes más jóvenes, la situación resulta un poco más compleja. En algunos casos, mientras la inestabilidad del trabajo se combina con la formación de hogares, nuevos episodios de maternidad o paternidad, o la presión para colaborar económicamente en los hogares de origen, entre otros jóvenes, varones y mujeres, la presencia de altos grados de inseguridad persiste pese a no haber nuevas responsabilidades familiares: varones o mujeres que viven solos, no reciben ayuda de sus familiares pero tampoco están compulsados a otorgarla, o que han retrasado o postergado otro tipo de decisiones de vida. En ese sentido, habría otros elementos entre estos jóvenes —ade-

más de la edad— para marcar el tiempo y la secuencia de la intersección de eventos laborales y familiares.

En realidad, el curso de vida en el cual se inscriben tales recorridos más inseguros presenta una irregularidad en la que resulta complicado reconocer el peso que tienen los factores individuales y contextuales. En la medida en que cada trabajador ejerce diversos mecanismos para “pasar” de una transición a otra, ello acarrea efectos distintos sobre las trayectorias y forma parte de un proceso interactivo donde ningún factor parecería predominar por encima de otro a partir de criterios individuales o estructurales. Hay, por ejemplo, efectos de selección donde la capacidad de agencia predomina sobre los demás avatares de la existencia; ello se observa entre los jóvenes que prefieren y optan por la desocupación ante un trabajo precario (aunque deban cumplir con responsabilidades familiares). Hay efectos de transición donde lo que sobresale son los constreñimientos contextuales, como en el caso de los trabajadores sin calificación que aceptan “cualquier” trabajo porque *“sabes que detrás de uno, vienen 20 más”*. Hay también efectos de situación en los que la historia biográfica es el principal condicionante de las decisiones adoptadas, como los que se observan en mujeres jóvenes que realizan actividades inseguras e insalubres porque son jefas de hogares monoparentales, cuyo ingreso es el único del hogar y donde las posibilidades de una mayor seguridad quedan subsumidas por las exigencias familiares.

Los trabajadores que conforman cada una de estas tipologías no presentan, internamente, un perfil uniforme; por el contrario, la heterogeneidad constituye su rasgo característico en términos de pertenencia social, nivel educativo, tipo de inserción, género o etapa del curso de vida. La dificultad para establecer correspondencias específicas entre los tipos de trayectorias y factores estructurales e individuales se relaciona con el aumento en los grados de individualización del curso de vida, aunado a la mayor flexibilidad y variabilidad de sus transiciones, donde la reproducción de un modelo normativo tanto de seguridad como de estabilidad laboral (al estilo escuela-trabajo-retiro) deviene más contingente en la actualidad.

Cada una de las trayectorias analizadas opera, metodológicamente, como un contrafáctico de las demás, donde sólo a partir de la intersección que se observa entre tiempos sociales, biográficos e históricos en cada uno de los

casos, se pueden dilucidar los elementos que entran en juego en el despliegue y dirección de cada una de ellas. Es evidente, además, que no todas las trayectorias de vida analizadas se someten a dichas transformaciones, ni que los cambios ocurren con la misma velocidad y temporalidad entre todos los entrevistados. De allí que resulte fundamental realizar el análisis permanente de los procesos contextuales que influyen de manera diferenciada en los cambios analizados (Farrall, 2006). Ello implica que el cambio social del que se pretende dar cuenta, se desglosa en una multiplicidad de transformaciones individuales, contextuales e institucionales en permanente interrelación y comunicación. A partir de estos hallazgos, puede comprenderse hasta qué punto el QLR permite vincular los aspectos macro y microsociales de las transformaciones en curso: no se trata solamente de analizar los cambios sociales o individuales, sino de saber hasta dónde ha cambiado también el vínculo de los individuos con las instituciones que los estructuran. A ello se dedicará el siguiente apartado de este capítulo.

IV. EL VÍNCULO ENTRE CURSO DE VIDA Y ESTRUCTURA SOCIAL EN LAS EXPERIENCIAS DE INSEGURIDAD LABORAL

La exposición de estas trayectorias deja al descubierto cómo un mismo evento como la desocupación puede inscribirse en una variedad de cursos probables. En algunos casos, la presencia de este evento no tiene un impacto mayor sobre los procesos de inseguridad (es decir, no deviene un punto de quiebre en la dirección de las trayectorias), en la medida en que se trata de transiciones cortas y de ellas se puede salir con relativa facilidad. En otros, resulta un evento desencadenante de una inseguridad persistente en la vida laboral, de la que ya es muy difícil volver atrás, pasando por situaciones intermedias en las que a veces funciona como válvula de escape hacia mejores condiciones y en otras debilita, pero sin anular, posibilidades de mejoras materiales de vida.

Cada una de estas alternativas recoge, además, una particular constelación de eventos relacionados que puede resultar más inteligible dentro de un contexto social determinado. La bibliografía especializada en curso de vida está haciendo especial hincapié en la relación entre cambios sociales globales, configuraciones institucionales específicas y curso de vida de

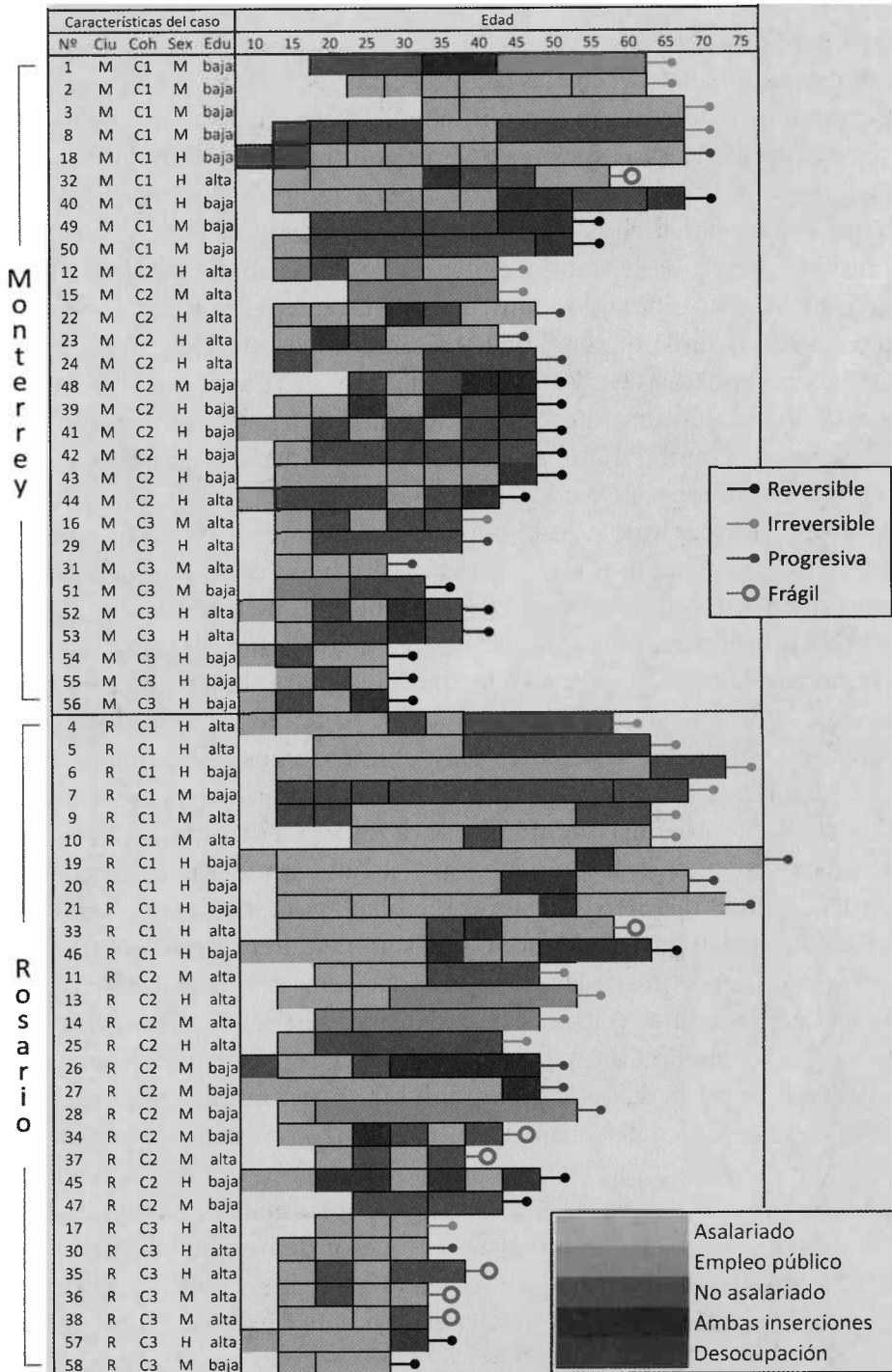
los individuos (Blossfeld y Hofmeister, 2005). En una primera instancia, dicha vinculación permitiría encontrar divergencias entre contextos de análisis que se suponen similares y —por otro lado— distinguir patrones o regularidades locales de trayectorias laborales.

En esta sección se intentarán analizar los filtros institucionales y organizacionales que pueden modular el efecto que tiene la inseguridad sobre la vida de los trabajadores, subrayando la importancia que cobran los aspectos contextuales y, concretamente, los sistemas de manejo y protección de los riesgos sociales en cada una de las ciudades. Es decir, hasta qué punto las características históricas e institucionales repercuten empíricamente en los tipos observados de las trayectorias laborales o —dicho de otra manera— hasta dónde se puede observar si los efectos de las transformaciones laborales sobre estas trayectorias se hallan modulados por las configuraciones institucionales y las regulaciones específicas de los mercados de trabajo en cada sociedad. Por tanto, el objetivo de esta sección consiste en indagar los vínculos que privan entre instituciones y curso de vida que impliquen distribuciones diferenciadas de patrones de inseguridad laboral. De hecho, para la corriente de curso de vida, más que sobre la vida de los individuos, los diseños institucionales intervienen y ejercen influencia sobre los patrones temporales de los sujetos, rescatando con mayor énfasis el papel que desempeña la agencia y limitando las generalizaciones teóricas que pueden hacerse sobre los constreñimientos estructurales de los fenómenos sociales (Mayer, 2004a).

Si las trayectorias observadas se dicotomizaran analíticamente para polarizar sus diferencias, surgiría como aspecto contrastante que la discontinuidad y la inconsistencia laboral resultan más acuciantes en Monterrey que en Rosario. Mientras en Monterrey se observa una mayor heterogeneidad en las transiciones de los trabajadores a lo largo de todas las trayectorias, en el caso de Rosario las discontinuidades son menores y, en la mayoría de los casos, ocurren en la última etapa de la duración de las mismas. En otros términos, entre los entrevistados de la ciudad de Rosario se presentarían trayectorias más seguras y progresivas, mientras que en Monterrey predominarían las trayectorias reversibles.

A la luz de estos hallazgos podría afirmarse que hay una relación estrecha entre los procesos de inseguridad laboral y el tipo de instituciones diseñadas

GRÁFICA 7
DISTRIBUCIÓN DE TRAYECTORIAS LABORALES
DE LOS ENTREVISTADOS EN ROSARIO Y MONTERREY



FUENTE: Elaboración propia con base en entrevistas en profundidad (2008).

para la protección de los riesgos sociales: en contextos más protectores se encuentran también trayectorias laborales más seguras. Ello, a su vez, estaría directamente vinculado con la premisa teórica que sostiene que los sistemas de protección de riesgos sociales operan como puentes entre las discontinuidades que podrían aparecer en cualquier estadio del curso de vida de los trabajadores. Serían dichos sistemas los que dan continuidad a las trayectorias individuales y, de tal modo, evitarían rupturas abruptas. Sin embargo, a partir de los datos incluidos aquí, habría que agregar que ello depende no sólo de la calidad institucional de los sistemas de protección de los riesgos sociales, sino también de la extensión y del tipo de riesgos que dichos sistemas están instituidos a proteger. Ello significa que no importa sólo cuánto se protege, sino también qué es exactamente lo que se está protegiendo y durante qué momento de la vida de las personas.

En el segundo capítulo de este libro se ha dado cuenta de las importantes diferencias que presentan los diseños institucionales de los mercados de trabajo entre ambos contextos. Allí se estableció que la ciudad de Rosario contaría con mecanismos institucionales menos endeble que la ciudad de Monterrey para hacer frente a la aparición de procesos de inseguridad laboral. Es decir, pese a que los diseños institucionales y productivos de esa ciudad resultarían deficientes para evitar riesgos relacionados con la desocupación o la informalidad (por ejemplo), contaría con mayores y más refinados elementos institucionales para hacer frente a la inestabilidad. Ello debido a su alta protección laboral y social (en materia de gasto social y políticas activas del mercado laboral) o bien a una mayor extensión y generalización de la seguridad laboral que supone criterios más equitativos y universales de cobertura de la protección social en términos numéricos; pero también de las distintas etapas del curso de vida, especialmente en la transición hacia el retiro. En otras palabras, el sistema de protección de los riesgos sociales en Rosario es más eficaz para inhibir discontinuidades extendidas y abruptas en el mundo del trabajo. De allí que entre los trabajadores rosarinos se observen menores puntos de quiebre a lo largo de las diversas trayectorias. El problema radica en que cuando estos riesgos surgen, las posibilidades de bifurcar las trayectorias hacia mayores procesos de inseguridad se vuelven relativamente altas. Rosario es una sociedad que tiene como base regímenes institucionales universales, pero extremadamente flexibles. En ese sentido,

la protección de las trayectorias laborales no sólo resulta más generalizada sino también más extensiva (temporalmente) a lo largo del curso de vida. Por ello se observan trayectorias menos discontinuas o con menores transiciones. Sin embargo —pese a ser más universal y extendida—, se trata de una protección frágil y porosa (dada su extrema flexibilidad) para amortiguar la inseguridad una vez que ella se presenta.

En Monterrey, en cambio, se estaría ante la presencia de un patrón de protección social en el cual los esquemas institucionales del mercado de trabajo reproducen en materia de inseguridad las distinciones segmentadas que han caracterizado históricamente a la heterogeneidad estructural de dicha ciudad. Es un sistema que no logra evitar que el riesgo suceda pero que, cuando éste ocurre, dispone de importantes mecanismos de adaptación social (no necesariamente suficientes) para amortiguar la caída y —al mismo tiempo— restablecer la situación previa. Los elementos con que cuenta Monterrey para hacer frente a los problemas de inseguridad son una adaptación funcional de los mecanismos tradicionales de los que se ha servido para sostener un modelo económico que ha cambiado más rápido que sus marcos de regulación: una protección laboral y social extremadamente baja, un esquema de regulación que reproduce formas muy estrictas con una cobertura compartimentada, así como procesos de inseguridad que replican las profundas desigualdades sociales del mercado de trabajo. Esta mayor debilidad institucional que muestra el marco regulatorio regiomon-tano generaría una mayor desigualdad laboral y una protección difusa que contempla exclusivamente la transición del trabajo formal, donde no hay demasiadas seguridades ni antes ni después, ni para aquellos trabajadores que no forman parte de ese esquema tradicional. Por eso, entre las trayectorias laborales de Monterrey se observa una gran heterogeneidad en la conformación de la carrera de los trabajadores que muestran más eventos de discontinuidad y transiciones ocupacionales. A medida que las cohortes son más jóvenes, las transiciones resultan más diversas, variables, discontinuas, desintegradas, y con más rupturas. Lo que sucede en ese caso es que la ciudad cuenta con un sistema de protección de riesgos sociales más compartimentado y rígido que no sólo protege a una cifra reducida de trabajadores sino que lo hace con mayor facilidad durante las transiciones del trabajo formal o asalariado. Esta debilidad institucional podría ser entonces la que obliga

permanentemente a los trabajadores hacia la movilidad ocupacional y los pasajes constantes a lo largo del curso de vida para así poder garantizar niveles mínimos de seguridad. De allí que la protección de las trayectorias sea aquí más acotada, menos extensiva temporalmente; no obstante, permitiría una mayor y más rápida reinserción en el mercado una vez que se presentan eventos como la desocupación. Ello es así porque los condicionamientos institucionales de Monterrey (básicamente, la regulación laboral) tienen una fuerza estructural más difusa para establecer sus efectos sobre las trayectorias. Al operar de manera más autónoma el mercado de trabajo —y mediante políticas económicas autorreguladas—, el sistema institucional no tiene la fuerza suficiente para asegurar periodos prolongados de estabilidad (para ser puente de las discontinuidades, a decir de la corriente de curso de vida). Sin embargo, al mismo tiempo, cuando las crisis (individuales o sociales) tienen lugar, es el propio mercado el que ejerce mecanismos de amortiguación más específicos, tempranos y diferenciados para que ellas no tengan repercusiones de tan largo alcance o duración en el interior de las trayectorias. El mayor grado de autonomía del mercado de trabajo generaría posibilidades para regresar más rápidamente a una situación previa, porque éste cuenta con mayor elasticidad para lidiar con eventos adversos —pero transitorios—, donde incluso la recursividad de las trayectorias puede resultar funcional a la operación misma del sistema económico. Podría argumentarse entonces que en contextos más diferenciados socialmente se observarían trayectorias laborales más discontinuas e inestables; pero al mismo tiempo, con una mayor posibilidad-capacidad individual para generar estrategias de adaptación y dominación de las rupturas, aunado a la fragmentación del mercado de trabajo (que implica reinsertarse fácil pero permanentemente en ocupaciones del sector precario de la economía) y a una suerte de cultura adaptativa de los trabajadores, resultado de la escasa presencia de mecanismos institucionales estabilizadores. En ese sentido, el mapa laboral de las trayectorias regiomontanas refuerza la segmentación entre un sector protegido del empleo y una nebulosa de situaciones de trabajo expuestas a las exigencias tanto de la productividad como de la competencia económica. Además, la mayor movilidad, rotación e inestabilidad laboral que se observa en el caso mexicano estarían directamente relacionadas también con una mayor heterogeneidad en el desempeño individual de

las empresas, una mayor presencia de población juvenil, un mayor incumplimiento de las normativas laborales y, finalmente, una menor capacidad de la negociación colectiva en esa ciudad (Parrado, 2005).

Ahora bien, en Monterrey se observa una volatilidad de los puestos de trabajo mayor que en Rosario; sin embargo, en ambos casos se manifiestan procesos de inseguridad de las trayectorias laborales. Por tanto, ¿qué elementos explicarían estos procesos en cada contexto de análisis? En el caso regiomontano, la inseguridad laboral se introduce en las trayectorias de los trabajadores a partir de la rotación de los empleos, ocupaciones e inserciones laborales que admiten un relativamente fácil acceso a determinados puestos. En el caso de Rosario —en cambio— es el peso que ejercen la desocupación, los bajos salarios y la pérdida de prestaciones sociales lo que generaría mayores procesos de inseguridad.

Desde la perspectiva de curso de vida, estas diferenciaciones no resultan menores. En trayectorias marcadas por el desempleo, la precariedad o la desprotección social, tendría lugar una desafiliación institucional del curso de vida de los trabajadores (Marshall y Heinz, 2003; Kohli, 1986), en la medida en que sus transiciones quedarían más desafectadas de los sistemas de protección social porque se trata, además, de desestabilizaciones que afectan en su mayor parte a grupos o sectores que habían estado, históricamente, protegidos e integrados.

Es importante recordar aquí, además, que estos procesos de desinstitucionalización del curso de vida observados en Rosario son —tal como se indicó en el capítulo 1— un producto histórico, político y, por ello mismo, institucional. En otras palabras: detrás del aumento en la desprotección social de estos trabajadores, se encuentran decisiones y técnicas políticas institucionalizadas que las aceptan y las hacen posible. En ese sentido, la desinstitucionalización de los cursos de vida que puede estar vinculada con la inseguridad laboral en Rosario es (en sí misma) un mecanismo altamente institucionalizado que continúa operando con normas, criterios jurídicos y reglas de juego que constriñen y generan nuevas posibilidades en el mercado de trabajo. El hecho de que la normatividad laboral y social sea más flexible (y por ende más porosa hacia las posibilidades de desempleo y precariedad) no se traduce de manera automática en ausencia de normas. Si es que existe algo parecido a un nuevo mandato social de “hacerse cargo uno mismo de

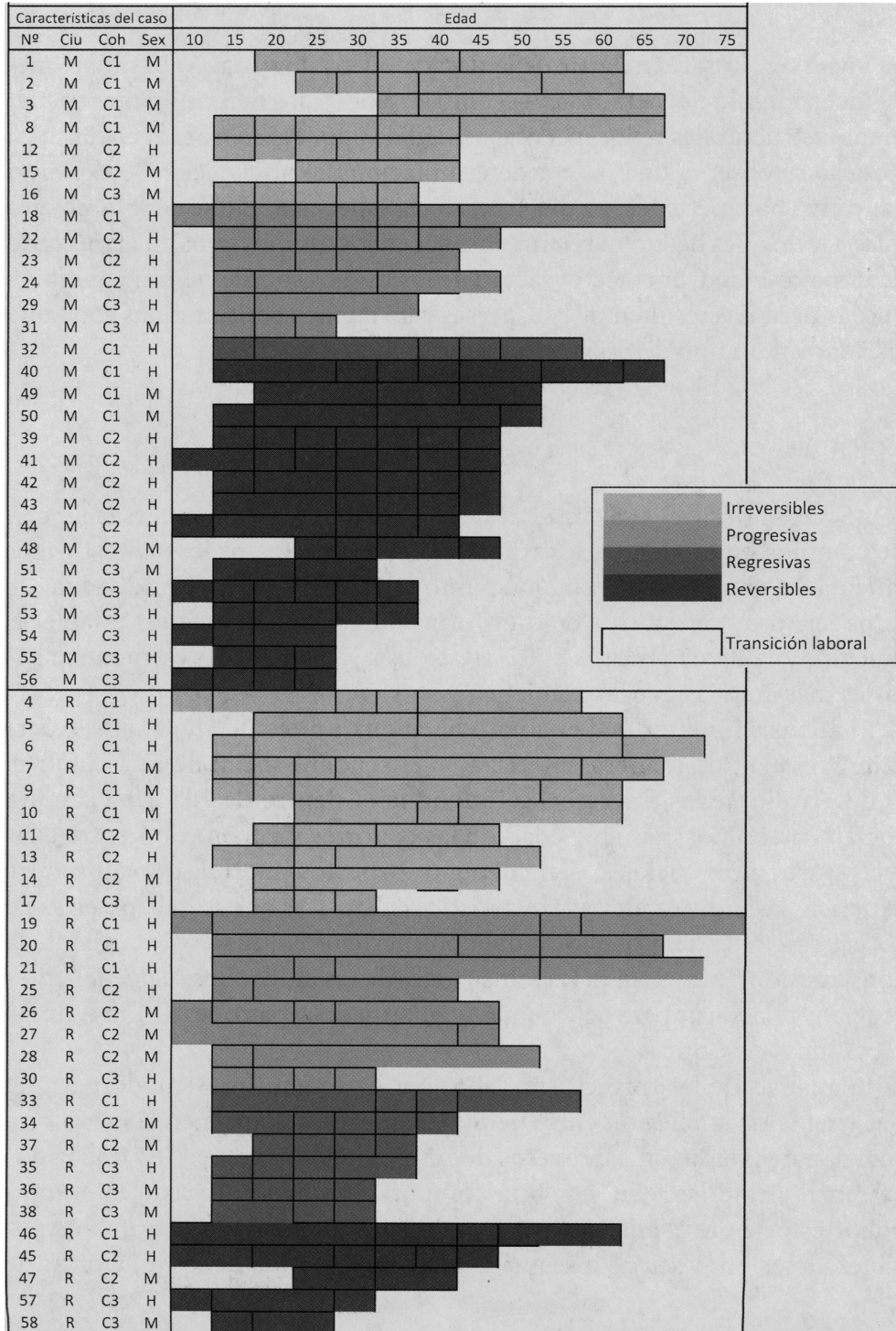
su propia biografía”, ello no es producto de un proceso de desinstitucionalización social, sino precisamente una compulsión institucionalizada hacia el aumento de la individualización y las negociaciones personales en el mundo del trabajo.

Por su parte, trayectorias signadas por la inestabilidad propia de una mayor rotación, movilidad o amenaza permanente de pérdida de empleo (como es el caso de Monterrey), traerían consigo, especialmente, un proceso de desestandarización del curso de vida (Levy, 2013) en cuanto se trata de eventos que lo vuelven menos predecible, menos normativo, y que generan muchísima dificultad para entrar en relaciones reguladas de tiempo y trabajo. Sin embargo, si algo ejemplifica estas trayectorias reversibles es que su instalación en el curso de vida de muchos trabajadores no puede considerarse como desviada o anómala. Ellas darían cuenta de un desorden secuencial más profundo que también se relaciona con procesos socioculturales de mayor alcance, resaltando tendencias de cambio social y combinaciones particulares de eventos que dichos cambios condensan. Son dichas trayectorias las que introducen —más que cualquier otra— posibilidades enormes de contingencia entre contexto y agencia. Más que convertirse en eventos desestandarizados, cada entrada y salida trae consigo variaciones en las trayectorias donde éstas terminan ocurriendo precisamente en el sentido esperado social e individual, incluso de manera normativa. Aun en las representaciones sociales, más que configuraciones anómalas, desviadas o desestandarizadas, las trayectorias más inseguras e inestables acaban observándose a sí mismas como parte inherente del propio sistema económico. Histórica, política y socialmente, lo excepcional va construyéndose como normal: como lo “estándar”.

Puede señalarse aquí una última diferencia entre los contextos de análisis. Parecería que en los entrevistados de Monterrey, posiciones estructurales como el nivel educativo o el origen social resultan particularmente condicionantes de los procesos de inseguridad laboral (al menos, con una fuerza regulatoria mayor que en el caso de Rosario): quienes provienen de orígenes sociales más altos, son también los que presentan trayectorias laborales más seguras. En el caso de Rosario, dicha estructuración resulta menos nítida. Ello estaría relacionado no sólo con las diferencias clásicas entre regímenes más o menos colectivistas, sino con la pauperización generalizada que se

GRÁFICA 8

TIPOS DE TRAYECTORIAS LABORALES EN ROSARIO Y MONTERREY, RESUMEN



FUENTE: Elaboración propia con base en entrevistas en profundidad (2008).

ha vivido en Rosario a partir de la década de los noventa. Ante situaciones de incertidumbre generalizada —como se sabe—, los determinantes socialmente estructurales reducen su capacidad de impacto sobre la agencia. Si en Rosario se observa una menor determinación del origen social o del nivel educativo para pertenecer a una trayectoria específica, ello se debe también a que “a todos” les ha ido más o menos mal en los últimos años en el mercado de trabajo. La mayor colectivización de los riesgos sociales entrafña también que las pérdidas resulten más dispersas y no queden concentradas con tanta claridad en un tipo de trabajador determinado.

CONSIDERACIONES FINALES

¿Qué puede decir el análisis de trayectorias laborales sobre las secuencias de cambios en la vida de los trabajadores, sobre los procesos históricos vinculados con ellas? ¿Hasta qué punto se relaciona el nivel individual de estos relatos con procesos de transformación social? ¿Podemos establecer vínculos analíticos precisos entre estas observaciones y las estructuras sociales más amplias que las contienen?

El análisis longitudinal cualitativo, en cuanto técnica de análisis, permite vincular, de manera entrelazada, el sendero social de una cohorte, el desarrollo de las trayectorias individuales dentro de ellas y el cambio social. La composición por edad de las cohortes y la conexión entre ellas y las estructuras sociales, dan cuenta de aspectos interrelacionados entre experiencias individuales y características históricas que se hallan detrás de las generaciones a las que los individuos pertenecen. A su vez, mediante la construcción de tipologías, las transiciones de los individuos se pueden diferenciar y relacionar para determinar regularidades y patrones de trayectorias biográficas específicas.

El análisis de las trayectorias laborales hasta aquí presentado permite dar cuenta de la relación entre tiempo, contexto y agencia en la estructura social, para condicionar procesos de inseguridad laboral en los trabajadores entrevistados. A su vez, una comparación cualitativa de diferentes cohortes permite el análisis más o menos pormenorizado de cambios posibles en los procesos de inseguridad laboral así como en las dinámicas de

individualización de los mercados locales, en la medida en que sólo resulta posible apreciar la naturaleza de una transformación ubicándola respecto de la situación que la precede (Castel, 2010).

El primer hallazgo de este capítulo es que en ambos contextos de análisis se asistiría a transformaciones severas entre una cohorte de trabajadores y otra, desde trayectorias más predeterminadas e irreversibles hacia trayectorias laborales más flexibles y abiertas, con un predominio de mayores riesgos sociales basados tanto en la discontinuidad como en la movilidad de las transiciones, al igual que un difuso proceso de individualización, en la medida en que factores estructurales como la educación, el origen social, el género o el contexto sociocultural no serían categorías exclusivas ni suficientes para explicar las distintas experiencias de los trabajadores; no obstante, al mismo tiempo, estas categorías sociales se constituyen como pisos mínimos de acceso al bienestar que hacen cada vez más selectiva y restringida la posibilidad de estabilidad laboral a lo largo de la vida.

El universo de la inseguridad laboral resulta heterogéneo y variado, se encuentra conformado por empleados que alguna vez fueron públicos, obreros de especialidades diversas, jubilados, empleados de comercio, desempleados de larga duración, cuentapropistas, profesionales, jóvenes emprendedores. Al parecer, dicha heterogeneidad se origina en el hecho de que no sólo las condiciones del presente laboral definen la situación de inseguridad: también entran en juego factores económicos, sociales, culturales y biográficos, vinculados con el pasado de cada uno de los trabajadores.

A su vez, pese a que dichas trayectorias laborales se hallan reguladas y administradas institucionalmente, también son negociadas de manera individual y mediadas por redes sociales. Si ello constituye un cambio cultural fundamental o la profundización de un estado de cosas que ha perdurado históricamente en nuestras sociedades, no inhibe la carga de su extensión en la estructura ocupacional ni en los diversos contextos de análisis. Las trayectorias laborales aquí analizadas mostrarían que en sociedades diferenciadas conviven simultáneamente varias modalidades de curso de vida con transiciones y trayectorias variables, diversas, y no siempre sincronizadas con los tiempos sociales.

El segundo hallazgo importante indica que los procesos de inseguridad laboral que viven y experimentan los varones jóvenes, resultan más intensos

comparados con los trabajadores de la primera cohorte a su misma edad; parecería que ello se encuentra especialmente vinculado con las dificultades para entrar por primera vez en el mercado de trabajo. También es mayor la heterogeneidad de situaciones que se observa al inicio de las trayectorias laborales entre los varones jóvenes. Mientras las cohortes más viejas comienzan su vida laboral con relativa estabilidad, entre los jóvenes se evidencia una gran movilidad y un número mayor de transiciones y rotaciones entre un trabajo y otro. Esta característica resulta predominante entre quienes presentan menores niveles educativos, aunque no es privativa de ellos.

En tercer lugar, el tipo de inserción laboral también mostraría un condicionamiento heterogéneo sobre los procesos de inseguridad en el trabajo: trabajadores no asalariados que se encuentran en una mejor situación que muchos asalariados; jóvenes profesionales que experimentan una inseguridad permanente; procesos de inseguridad en trabajadores que permanecieron toda su vida en la salarización; y jóvenes cuyo primer empleo se realiza bajo condiciones de precariedad absoluta. Parecería que, en muchos casos, el trabajo asalariado estaría perdiendo su jerarquía relativa (e histórica) como garante principal de la seguridad laboral.

A su vez, si en ambas ciudades se observa que las trayectorias laborales más estables corresponden sobre todo a entrevistados de la primera cohorte, ello podría estar vinculado con la hipótesis de cambio sistémico y relativamente homogéneo en la protección de los riesgos sociales, relacionada con los procesos de globalización productiva, donde las nuevas dinámicas y experiencias del riesgo y la incertidumbre trascienden las esferas locales (Blossfeld, Klijzing, Mills y Kurz, 2005).

No obstante esta comunalidad inicial, en la ciudad de Rosario se observarían trayectorias más seguras y progresivas, mientras que en Monterrey predominan recorridos reversibles, dispersos entre las tres cohortes de estudio y cuya principal característica es la gran movilidad y el cúmulo de rotaciones y transiciones en cada una de ellos. Este tipo de hallazgos permite acercarse más a la hipótesis de la diferenciación social. En sociedades basadas en regímenes institucionales universales pero altamente flexibles, la protección de las trayectorias resulta más extendida (aunque débil, porosa); ello inhibe que la inseguridad laboral se presente también de manera extendida a lo largo del curso de vida y —en cambio— que se observe en mo-

mentos más particulares, tanto de las biografías como en términos históricos. En mercados laborales donde la protección es más generalizada —aunque, se insiste, flexiblemente—, los cursos de vida de los trabajadores se observan más continuos y estandarizados. Ello, empero, no implicaría que los procesos de inseguridad laboral sean más leves (porque, finalmente, los eventos de inestabilidad pueden resultar más intensos), sino más homogéneos. Podría decirse que el mercado de trabajo rosarino es más igualitario en la distribución de riesgos (que son intensos) que el mercado regiomontano. La heterogeneidad en las trayectorias laborales que se observaría en Monterrey (con más eventos de discontinuidad y rotación laboral), indicaría las dificultades de origen que encuentran los jóvenes para ingresar en el mercado de trabajo, con protecciones más acotadas, menos extendidas temporalmente, donde la fragmentación del mercado, la segmentación de la sociedad y, en general, la diferenciación del propio sistema social, se traduciría con más facilidad en una mayor fragmentación del curso de vida de los trabajadores. Podría argumentarse, entonces, que en contextos más diferenciados socialmente se observarían trayectorias laborales también más diferenciadas; pero, a su vez, con una mayor posibilidad-capacidad individual para generar estrategias de adaptación y dominación de las rupturas.

Si los sistemas de protección de riesgos sociales admiten la figura de puentes para enlazar discontinuidades en las trayectorias, en Rosario el puente es colgante: frágil, flexible; no obstante, cuenta con todos y cada uno de los tramos necesarios para pasar del otro lado. En Monterrey, en cambio, el puente es de cemento: firme, sólido; pero hay demasiados trechos con hoyos y hundimientos (especialmente al inicio y hacia el final) que dificultan seriamente las posibilidades de llegada al otro extremo. Ello es así porque en Rosario el principal puente de protección social se instituye aún a partir del Estado. En Monterrey, como se sabe, el cemento lo proveen principalmente las grandes empresas. Ambos amortiguan de ambos lados. La distinción está dada por la extensión y fuerza (y por la lógica que subyace) a cada una de estas suspensiones. En Monterrey, las posibilidades de cruzar el puente dependen, especialmente, de las habilidades con que cada quien cuente. En Rosario se sufre la inestabilidad, da vértigo por lo endeble, se percibe el temblor de la fragilidad; pero, a su vez, se albergan mayores certezas sobre las oportunidades sociales de que se dispone para llegar al otro lado.

Tomados estos datos en conjunto, dos hallazgos resultan particularmente importantes: en primer lugar, las diferencias internas (individuales y organizacionales) podrían ser tan contundentes como las distinciones institucionales (aunque también más complejas) para explicar la diversidad de trayectorias laborales desde la perspectiva de los nuevos riesgos en el mundo del trabajo. En segundo lugar, dicha complejidad radicaría principalmente en las combinaciones específicas entre tiempo individual, social e histórico, las cuales ejercen su influencia sobre estos procesos. En ese sentido, podría formularse la hipótesis de que cuando el vínculo entre estructura social y curso de vida es más contingente, el principio de acentuación de las diferencias individuales se vuelve más relevante. La manifestación de mayor claridad que arroja la reconstrucción de estas trayectorias, acaso sea que la combinación entre elementos institucionales, el funcionamiento de los mercados de trabajo y las biografías individuales no resulta directa ni lineal para explicar los procesos diferenciados de inseguridad laboral, donde su vinculación —al igual que sus efectos de interacción— deviene necesariamente una pregunta empírica que no puede ser respondida sólo a partir de postulados teóricos generales.

El reconocimiento de la complejidad para establecer pesos específicos de los distintos factores en el condicionamiento de los procesos de inseguridad laboral, implica introducir heterogeneidad interindividual en el análisis de las trayectorias y permite romper con determinismos clásicos de la sociología, como la sobresocialización de las trayectorias, por un lado, y de explicaciones meramente racionalistas, por el otro. Al mismo tiempo, es claro también el aumento de la selectividad social en la actualidad. Cada vez resultan mayores las exigencias en términos tanto de origen social como de nivel educativo para poder acceder a una trayectoria relativamente estable en el tiempo. No obstante —como ya se ha visto—, la estructuración social de la clase de pertenencia y del nivel educativo no funciona de la misma manera para impedir la precarización de una trayectoria determinada. Mientras dichas estructuraciones se definen como cada vez más necesarias para lograr cierta estabilidad en el mundo del trabajo, no resultan condiciones suficientes para garantizarla en el largo plazo. Y ello es así porque —en realidad— los cambios en las trayectorias laborales de estos trabajadores pueden ser contingentes en función de su historia previa (biográfica y social), así como de

sus expectativas futuras. La interacción entre estos efectos puede por lo tanto acentuar características de seguridad dentro de la trayectoria o bien cambiar su dirección. Son, en definitiva, las combinaciones específicas entre orden de los eventos, tiempo e historia, las que condicionan trayectorias individuales y senderos sociales distintos en el proceso de la inseguridad laboral. En torno a los múltiples factores adscritos, sociales e institucionales que pueden influir y condicionar procesos de inseguridad laboral, habría que rescatar un último elemento que podría funcionar como síntesis en materia de políticas públicas enfocadas a los nuevos riesgos sociales: según la reconstrucción realizada de las diversas trayectorias laborales, garantizar una buena entrada al mercado de trabajo (una entrada decente al mercado de trabajo) reduciría ampliamente las posibilidades de inseguridad en el trabajo del futuro.

Evidentemente, el conjunto de trayectorias aquí analizadas no agota las posibilidades de su universo ni expresa todas las modalidades de inseguridad que pueden encontrarse en el mercado de trabajo. No obstante, ellas permiten deslindar algunas de las dinámicas sociales que expresan y a la vez disimulan. Bajo la diversidad de estas trayectorias, es posible encontrar ciertas lógicas sociales que alimentan la producción e inhibición de inseguridades en el mercado. En ese sentido, no se ha pretendido predecir o determinar la intensidad de los cambios sino examinar y discutir si (y hasta dónde) las narrativas biográficas revelan la posibilidad de estas transformaciones en el contexto global de los mercados laborales locales y, en ese sentido, cada uno de los relatos conserva toda su carga: “algo se expresa cuando se encarna de tal manera que es manifiesto” (Taylor, 2005).

Ahora bien, hasta dónde estas diferenciaciones en la combinación entre mercados de trabajo, regímenes de bienestar, generaciones y curso de vida, producen respuestas distintivas a estos procesos de ajuste, constituye la pregunta que se intentará responder en los próximos capítulos, con el propósito de atender el sentido que adquieren para los trabajadores los nuevos riesgos sociales, así como el conjunto de dispositivos que despliegan para hacerles frente. Para ello, necesariamente, debe contemplarse un desplazamiento de la esfera exclusiva del mercado de trabajo y abarcar los distintos espacios tanto de sociabilidad como de reproducción social que condicionan y son reconfigurados por los trabajadores del presente estudio.

Capítulo 4

Narrativas y prácticas en el manejo de los riesgos en el mundo del trabajo

INTRODUCCIÓN

Fiado. Empeños. Tandas. Créditos. Pago en cuotas. Abuelos cuidadores. Hijos con seguro médico para sus padres. Fatalismo. Programas sociales. Cursos de capacitación. Descalificación de los puestos de trabajo. Migración. Discriminación al recién llegado. Apatía. No pagar el alquiler o la renta. No tener hijos. Tener hijos. Volver a la casa de los padres. Mentalidad gerencial. Aburrimiento. Tener mujer. Mantener los horarios de antes. Indignación. Buenos contactos. Ilegalidad. Frustración. Competencia voraz y perversa. Buenas costumbres. Aprender a desconfiar de las personas. Andar de vago. Brincarse al jefe. Quedarse quietos y callados. Estudiar de por vida. Integración espacial cuando no se puede acceder a la integración social. Desesperación. Especular. Vergüenza. Metas a plazo instantáneo. Abandonar la escuela. Conformismo. Impotencia. Idear. Se trata sólo de algunas de las selecciones que se encuentran en los relatos de las personas entrevistadas respecto de las percepciones que genera la sensación de riesgo e incertidumbre en el mundo del trabajo. Cada una de ellas no son categorías estáticas, sino parte de un proceso de reconstrucción social y subjetivo en un momento determinado de las trayectorias laborales y cuya concreción en acciones individuales no resulta obvia ni directa. En cuanto tales, constituyen soluciones subóptimas que suponen algún grado mínimo de compromiso,

de innovación y de confianza, hacia alguien o hacia algo, ya sea en términos públicos o privados.

En el capítulo anterior se ha intentado mostrar cómo —ante el deterioro o la ausencia de ciertas regulaciones colectivas para dominar los avatares de la existencia— se podría asistir a un aumento de trayectorias laborales frágiles o inseguras, sobre todo entre las cohortes más jóvenes. Frente a tales transformaciones, queda preguntarse si realmente el riesgo y la inseguridad son categorías omnipresentes en la vida de los trabajadores o hasta qué punto pueden convertirse en una representación totalizadora del mundo laboral (y de la vida). Si la sociedad de riesgo es una expresión que excede los límites del sentido común, que hipertrofia el propio concepto de *riesgo*, es necesario invertir la pregunta y analizar cuáles son los principales mecanismos que utilizan los trabajadores para responder a situaciones específicas de inseguridad, no sólo para aclarar lo que ésta encubre, sino también para denominar lo que no forma parte de la misma y —a su vez— desinflar esa especie de obsesión generalizada alrededor de estos términos.

En el presente capítulo se intentará desentramar cómo viven y perciben los trabajadores entrevistados las experiencias de riesgo e inseguridad que se describieron en el capítulo anterior. Bajo la diversidad de trayectorias laborales, el objetivo consiste en comprender lógicas y dinámicas sociales que pueden alimentar procesos de inseguridad que expresan, disimulan y —a su vez— repercuten en las demás esferas de la existencia individual. En las diversas narrativas que los trabajadores utilizan y reconstruyen se pueden encontrar lógicas de anticipación, de negación o de reacción, donde el riesgo puede aparecer como un dilema individual o colectivo, como una cuestión de decisiones o elecciones en un contexto determinado de límites sociales y funcionales.

Si en la primera parte de este libro se privilegió la mirada macro, ubicando a los sujetos en la intersección del doble sistema de las condiciones históricas y sociales que los hacen actuar, aquí se pone el acento en el punto de vista de los actores y en la manera como ellos viven estas situaciones. No es posible acceder a una comprensión del comportamiento de los actores sociales, de lo que experimentan y de lo que los motiva, sin asignar un lugar previo a las coerciones objetivas que moldean su vivencia más personal. Una vez que esas sujeciones fueron más o menos delineadas, se intenta entonces pasar al

otro lado de la forma. Este modo de observación complementa el enfoque de diferencias contextuales, por un lado, y de cambios sociales, por el otro. ¿Cómo entender las experiencias del riesgo desde ambos lados? Incorporando a la relación entre instituciones y transformaciones las complejidades subjetivas de los trabajadores, donde cada uno de estos elementos se constituye en configuraciones de sentido que inhiben o reproducen, finalmente, posibilidades concretas de acción social.

Bajo dicha premisa, este capítulo analiza la dimensión subjetiva del proceso de los nuevos riesgos sociales mediante las prácticas, estrategias y narrativas que manifiestan los trabajadores para manejar los riesgos a los que hacen frente en el mundo del trabajo. Como bien indica Bayón (2015), se trata de discernir en los relatos individuales, los segmentos relevantes de la estructura social y de la cultura que en cada caso se encuentran en juego; de moverse entre el mundo de la vida individual y la configuración social que lo produce y es reproducida por éste. Para lograr dicho objetivo se seleccionó como estrategia metodológica partir de los tipos de trayectorias construidos en el capítulo anterior y —a partir de allí— observar cuáles son los núcleos perceptivos de inseguridad que rodean a estos trabajadores en función del tipo de trayectorias en que fueron ubicados con anterioridad. Para presentar estos hallazgos se recurrió a la elaboración de tipos de narrativas que buscan rescatar la diversidad encontrada en función de percepciones de riesgo, significados y núcleos de seguridad de las distintas trayectorias laborales.

I. NARRATIVAS DE LA CONTINGENCIA: ESTAR O PERCIBIRSE INSEGURO EN EL MUNDO DEL TRABAJO (O LAS DOS)

La gran mayoría de los entrevistados narra su trayectoria laboral desde el lugar en que se encuentra. En términos de Giddens, podría decirse que en los relatos de estos trabajadores se observa cierta coherencia interpretativa para autoubicarse en el mundo laboral. En general, quienes muestran trayectorias progresivas o irreversibles logran autoobservarse desde ese proceso de seguridad; a su vez, entre quienes se ubican en trayectorias frágiles o regresivas, se observan relatos que imparten la misma angustia e inestabilidad. Sin embargo, no pocos entrevistados narran su historia laboral desde un lugar

diferente en el que fueron posicionados según sus condiciones laborales. En términos escuetos, se podría plantear que algunos se perciben mejor de lo que “realmente” están, mientras que otros revelan sus experiencias laborales desde una posición más incierta de la que en realidad se encuentran.

FIGURA 1
TRAYECTORIAS LABORALES SEGÚN TIPO DE NARRATIVA

<i>Narrativas pesimistas</i>	<i>Narrativas seguras</i>
9 narrativas de Rosario 4 narrativas de Monterrey	9 narrativas de Rosario 9 narrativas de Monterrey
9 narrativas de la primera cohorte 2 narrativas de la segunda cohorte 2 narrativas de la tercera cohorte	5 narrativas de la primera cohorte 10 narrativas de la segunda cohorte 3 narrativas de la tercera cohorte
10 narrativas de varones 3 narrativas de mujeres	6 narrativas de varones 12 narrativas de mujeres
6 narrativas de educación alta 7 narrativas de educación baja	12 narrativas de educación alta 6 narrativas de educación baja
<i>Narrativas inseguras</i>	<i>Narrativas críticas o descentradas</i>
5 narrativas de Rosario 13 narrativas de Monterrey	6 narrativas de Rosario 3 narrativas de Monterrey
6 narrativas de la primera cohorte 7 narrativas de la segunda cohorte 5 narrativas de la tercera cohorte	0 narrativas de la primera cohorte 3 narrativas de la segunda cohorte 6 narrativas de la tercera cohorte
12 narrativas de varones 6 narrativas de mujeres	5 narrativas de varones 4 narrativas de mujeres
2 narrativas de educación alta 16 narrativas de educación baja	8 narrativas de educación alta 1 narrativas de educación baja

FUENTE: Elaboración propia con base en entrevistas en profundidad (2008).

Para esta parte del análisis se dicotomizaron las tipologías de las trayectorias con el fin de polarizar las diferencias entre los casos. Así, se conjuntaron las trayectorias progresivas e irreversibles, pues se trata de las que presentarían mayores elementos de seguridad laboral a lo largo de la vida; al mismo tiempo, se agregaron las trayectorias frágiles y reversibles porque —en conjunto— presentarían en la actualidad mayores elementos de inseguridad. A

partir de estas dicotomías se elaboraron cuatro grandes grupos de narrativas: 1. Las *pesimistas*, que son aquellas trayectorias progresivas o irreversibles que, sin embargo, se perciben como inestables e inseguras; 2. Las *seguras*, que son las trayectorias progresivas o irreversibles que se viven como tales; 3. Las *críticas o descentradas*, que están conformadas por trayectorias frágiles o reversibles que, no obstante, se perciben sin tanto dramatismo; y 4. Las *inseguras*, que son trayectorias frágiles o reversibles que también se viven como tales.

Las principales características que indicarían este desfase entre percepciones y condiciones de inseguridad laboral estarían marcadas fundamentalmente por el contexto y la cohorte de pertenencia de los entrevistados. A pesar de contar con condiciones relativamente estables de trabajo, los entrevistados rosarinos y de la primera cohorte de análisis son fundamentalmente quienes se perciben más inseguros respecto de su trayectoria laboral (narrativas pesimistas). A su vez, los trabajadores pertenecientes a la cohorte más joven son quienes —pese a mostrar trayectorias frágiles o reversibles— se perciben más confiados y seguros en la narrativa de las mismas (críticas o descentradas).

A. Pesimistas: la subjetividad vulnerada

Estas narrativas están constituidas por trabajadores que —pese a contar con trayectorias seguras e irreversibles— perciben en general un profundo pesimismo respecto de su vida laboral y la seguridad en el mundo del trabajo. La principal estrategia de observación seleccionada por estos entrevistados para dar cuenta de los embates de sus trayectorias laborales consiste en resaltar permanentemente los cambios ocurridos en su vida laboral en particular y en el mundo del trabajo en general. Las diferencias entre el antes y el ahora son los primeros criterios que definirían sus percepciones de inseguridad y que pueden sintetizarse en tres grandes interpelaciones: la pérdida de una identidad construida a partir del trabajo; el deterioro del vínculo entre ciudadanía y empleo; y las transformaciones en los estilos de vida para adaptarse a las condiciones laborales actuales que incluyen —de manera particular—

incorporar al trabajo no asalariado como espacio de refugio y seguridad material luego de una larga trayectoria en el mundo asalariado.

Respecto de la primera interpelación, la inseguridad laboral que perciben estos trabajadores se manifiesta como una pérdida de identidad que había sido construida y reproducida a lo largo de los años mediante el trabajo asalariado. En general, su pasado laboral (como si se tratara de una estructura en sí misma) adquiere un carácter relevante para definir las percepciones actuales sobre su propia trayectoria. La identidad laboral construida en el pasado termina convirtiéndose en el núcleo duro del significado de la seguridad. Tener un trabajo seguro (manifestado en la actualidad como ausente) significa —desde esta subjetividad vulnerada— reproducir una identidad propia a partir de lo que se hace en el mundo laboral. Es decir, para estos trabajadores, la seguridad laboral no se construye sólo como una garantía para contar con un trabajo de por vida o para preservar condiciones materiales de existencia, sino para amarrar su subjetividad a la identidad y pertenencia social que genera un empleo estable.

El aprendizaje como vocación, la edificación del oficio, el sentido del trabajo, el mérito profesional, aparecen como recursos conocidos y experimentados por estos trabajadores que —a su vez— los distancia o los distingue de las nuevas generaciones. Ello se relaciona con el lugar de trabajo como espacio fundamental de aprendizaje, calificación y capacitación. La formación dentro del lugar del trabajo y, especialmente, la elección del oficio a partir del puesto de trabajo, constituye un elemento distintivo en estas narrativas que recuerdan la lógica weberiana según la cual el trabajo no es sólo una actividad legítima sino dignificante, donde tanto la profesión (como trabajo en el mundo) como la dedicación abnegada al trabajo profesional presuponen la utilidad social y el sentido ético de las conductas racionales de los individuos.

Cuando tenía 13 años entré a trabajar en una fábrica de repuestos de bicicleta. Ahí aprendí mi oficio, nació mi vocación: todo lo que aprendes es vocación. Y bueno, ahí aprendí mi oficio de soldador; ahí reafirmé mi oficio: me gustó la soldadura y aprendí.

Trayectoria progresiva, 21-R-C1-H-B.

De 1990 a 1999, ningún muchacho de 15, 16, 17, 18, 20 años, no supo lo que era un martillo, ni una tenaza, ni un soplete, ni una maquina industrial. Hoy no conocen nada. Artesanalmente, nadie sabe más nada; los pocos que quedamos nos vamos muriendo. Pocos sabemos lo que es manejar una prensadora, un torno, que era la base y que sigue siendo la base, porque las Pymes se hacen con gente artesanal; no se hacen con máquinas que valen 200 000 dólares. Una Pyme todavía está pasando la pieza en una moldadora; yo lo hago con máquinas rotativas. Yo te puedo hablar de ese tema. Entonces, ¿cómo van a crecer las Pymes si los muchachos no saben ni la forma que tiene un martillo?

Trayectoria progresiva, 20-R-C1-H-B.

El segundo elemento de interpelación y de seguridad (perdida) entre los entrevistados es el acceso a derechos mediante las oportunidades que ofrece el empleo asalariado. En ese sentido, el nexo trabajo-ciudadanía sigue siendo nodal para estos trabajadores. Hay un reconocimiento explícito entre ellos de la erosión de la ciudadanía laboral así como de la cultura obrera a partir de las transformaciones en sus trayectorias de los últimos años:

No se podía hacer nada, en qué lo iban a invertir [*las indemnizaciones*] si no había entrada de mercadería. Sillas, mesas: era todo porquería y barata. Y así se fue quedando el país sin trabajo, o sea: que el beneficio, para nadie; se ha quedado sin trabajo. No es que quedaron sin trabajo: quedamos sin trabajo; y los que quedaron con plata, a los cinco años se les fue la plata y ahí apareció la crisis. Algunos dijeron que con esa plata se terminaban y se engancharon con un auto de cero kilómetro. ¡Y eran todos obreros! ¡No sabían qué carajo hacer con el auto! Somos gente que siempre vivimos con el sueldo y nos mantuvimos y hicimos algo y trabajamos a través de un sueldo; no de tener plata y no trabajar. No podíamos ser ciudadanos normales: no éramos normales. Bueno, todo eso fue.

Trayectoria progresiva, 19-R-C1-H-B.

Especialmente en la primera cohorte, el medio posible y exclusivo para lograr no sólo seguridad económica sino también autonomía, independencia, libertad personal y —en fin— ciudadanía social, es mediante el trabajo asalariado, donde la subjetividad también queda construida a partir del empleo. Si bien desde la perspectiva de las condiciones de vida, estos trabajadores

se encuentran en una posición relativamente favorable (comparados con muchos de los trabajadores más jóvenes), se observa la percepción de una pérdida de sentido infinita e irrecuperable a lo largo de su trayectoria, especialmente para los varones. Se trata de narrativas pesimistas cargadas de una profunda y seria dramatización de lo vivido en el pasado:

Era un proceso de guerra fría, un lavado de cerebro: que cerraba, que no cerraba; hasta que en la mañana —y no sabía qué iba a pasar— no quedó ninguna empresa en pie. . .

Trayectoria progresiva, 21-R-C1-H-B.

¿El día que me llegó el telegrama? Bueno, por eso digo que me siento afortunado porque yo tenía mi hijo.

Trayectoria progresiva, 18-M-C1-H-B.

Todo tiene una consecuencia. Muchos compañeros murieron de depresión, se suicidaron; las familias, todas enfermas porque eran todas personas de 50, en el cual en el 99, 2000, 2001 y 2002 el tema era que no había quién te diera un triste trabajo: ni vender churros, ni vender limones; y no cualquiera acepta ese trabajo cuando creías en tu camino, de decir “Yo soy un obrero”. Esas fueron las circunstancias que pasaron la mayoría de los compañeros.

Trayectoria progresiva, 20-R-C1-H-B.

Para estos entrevistados, el trabajo asalariado, el trabajo “en la fábrica” continúa siendo —insisto, desde su subjetividad vulnerada— la fuente principal de seguridad en el mercado de trabajo (aunque ya no lo ejerzan), por sus prestaciones, por su estabilidad o bien por el sentido de pertenencia que dicha inserción presupone y reproduce:

Yo estaba más tranquilo en la fábrica: allá y no acá.

Trayectoria irreversible, 6-R-C1-H-B.*tb

Para ellos, el pequeño negocio es la fuente principal de seguridad hacia el final de sus trayectorias: decisión-imposición que ha sido acompañada por otras estrategias complementarias y necesarias para garantizar cierto nivel de bienestar. Entre las principales, destacan cambios o transformaciones en los

estilos de vida mediante una multiplicidad de mecanismos informales: viajar en transporte público cuando antes no acostumbraban hacerlo, trabajar más horas de las habituales, abolir costumbres cotidianas como la siesta o el corte al mediodía para almorzar y descansar, romper o fracturar el esquema familiar para reacomodar horas de trabajo, mudarse de ciudad, son algunas de las selecciones realizadas por los entrevistados para compensar procesos y eventos de precarización e inseguridad:

Antes estaba en casa, tenía la comida en la mesa, la tarde tenía su mate, [...]. Al frente pasaba uno, pasa otro y todos conocidos. Acá, en primer lugar, no tenemos tiempo en mediodía, y tiene que picotear uno lo que puede. Recién ahora que nos vamos a casa, nos bañamos, nos sentamos a cenar tranquilos, vemos televisión un rato; pero, bueno, yo digo aguantar hasta que yo cobre bien mi jubilación. Yo no estoy jubilada: todavía me faltan dos años; los papeles se van a terminar en mayo del 2011 o en junio. Que Dios me dé salud, que aguante. Yo no me siento nunca en todo el día. Acá como ves, así estoy siempre. Se están complicando las cosas cada vez más; entonces necesitas más descanso. Mi esposo, por ejemplo, dos veces se va a costar atrás de las heladeras esas. No es muy grande el lugar; pero, para reposar. Y acá están todos apurados, siempre. La gente que uno atiende siempre está apurada; antes no era así. Digo, bueno, pero no nos podemos quejar porque está todo difícil, y uno se consuela porque es todo trabajo.

Trayectoria irreversible, 7-R-C1-M-B.

Desde mediados del año pasado, digamos que tenemos un sistema de vida muy diferente. Allá no: a las 12 se cierran los negocios y se abren hasta las 3 o 4, después de la siesta. Acá no se almuerza: se come cualquier cosa. Y esto es de horario corrido; tienen minutos; comen a escondidas.

Trayectoria irreversible, 6-R-C1-H-B.

En estas narrativas pesimistas se deja entrever que la elección por el negocio propio fue una decisión forzada luego de los avatares sufridos en el trabajo asalariado. Son obreros, o trabajadores calificados de grandes empresas que —mediante liquidaciones, ahorros o indemnizaciones, y con un gran apoyo por parte de familiares y redes sociales— lograron recomponer, formar y acumular nuevos activos en los últimos años. En cierto modo, puede

decirse que muchos de ellos viven de algunas seguridades provenientes del pasado: ahorros acumulados a lo largo del tiempo, prestaciones heredadas de la salarización o, incluso, propiedades adquiridas que si bien serían imposibles de obtener en la actualidad, aún puede mantenérselas. Entre ellos, el trabajo no asalariado opera efectivamente como una actividad de refugio y protección frente a la posibilidad de la desocupación y el deterioro de las condiciones de vida:

Pero en el noventa, cuando pasó todo, yo pensaba: “Menos mal que construímos en aquella ocasión”. Si no, ¿hoy qué hacíamos?

Trayectoria irreversible, 6-R-C1-H-B.

No tenemos pensado poner una persona. Si a veces no da para uno, cómo le pagas a otra persona.

Trayectoria irreversible, 8-M-C1-M-B.

En términos generales, estas narrativas pesimistas se orientan, principalmente, por el declive, el deterioro, a partir de una visión difusamente trágica de un pasado perdido, de “*algo que ya no existe*”. En este tipo de trayectorias, desde la visión ética del análisis, las estructuras temporales que las contienen combinan formas narrativas de emergencias con formas narrativas de caídas (Beriain, 2008). Es decir, al vivir algún evento desafortunado, una trayectoria laboral segura o progresiva se narra desde el declive y finalmente es considerada como un fracaso. Evidentemente, se podría pensar que tales percepciones obedecen a la etapa del curso de vida en la que se encuentra la mayoría de estos entrevistados que —en definitiva— pueden “darse el lujo” de narrar su trayectoria desde la tragedia porque se encuentran al final de la misma (y en ciclos familiares en proceso de extinción).¹ No obstante, lo que también indicarían estos relatos es hasta qué punto las transformaciones del mercado y las crisis económicas ocurridas durante los últimos años calaron

¹ Desde el punto de vista metodológico, también podría decirse que estos trabajadores de la primera cohorte se encuentran sumidos en un sesgo relativo al paso del tiempo, donde los marcadores de sus trayectorias y lo que perciben “ahora” respecto de su pasado laboral, puede ser distinto de lo que vivieron en ese momento. Al respecto, véase el anexo metodológico de la presente investigación.

en los modos de vivir y experimentar el trabajo. En el plano de la subjetividad, entre estos trabajadores de capas medias, parecería haber aumentado un sentimiento de indefensión generado, especialmente, por el repliegue de fuerzas colectivas protectoras que existieron en el pasado; pero también por la preponderancia que ha adquirido lo individual sobre las lógicas colectivas. En ese sentido, habría una especie de pasado común, social y estructural, que logra permear las condiciones meramente individuales y expresar desde el relato personal lo que en realidad ocurrió a gran parte de los trabajadores —aunque no fueran ellos mismos— mostrando una especie de compromiso moral con esa época.

Desde un punto de vista metodológico, además, este tipo de narrativa es una muestra de hasta qué punto las historias individuales y los relatos biográficos pueden mantener y reproducir las categorías sociales e históricas de los procesos. La sensación generalizada de desprotección que expresan estos trabajadores se relaciona con que —además de ponerse en duda objetivamente— la seguridad se construye y se reconstruye como necesidad social y, al mismo tiempo, biográfica. Incluso en sociedades históricamente vulnerables, estos trabajadores asimilaron la seguridad del Estado protector como proyecto social. La fuerza totalizadora de la moralidad de ciertos pactos sociales —como ya se había señalado— podría ser más potente que los criterios políticos y económicos para su cobertura, su cumplimiento, o su derogación. De allí también que se observen pocos casos de trayectorias pesimistas en la ciudad de Monterrey, donde —a la vez que la ciudad en términos generales no percibió esos cambios abruptos en materia de desempleo— se aprecia (como se verá más adelante) un patrón más mercantilizado e individualizado de las narrativas laborales.

A modo de síntesis, tres elementos estructuran de manera fundamental el significado de la inseguridad laboral para estos trabajadores pesimistas: la pérdida de la identidad obrera y el sentido de pertenencia proveniente del trabajo asalariado; el deterioro en el acceso a derechos laborales producto de la descuidadización social de los últimos años; y el trabajo informal o independiente —con todas sus implicaciones en términos de desestructuración de los estilos de vida— como refugio y estrategia material de sobrevivencia. A su vez, estos trabajadores muestran cuatro rasgos característicos: pertenecen en su mayoría a la cohorte más vieja del estudio;

son principalmente varones de la ciudad de Rosario; el mayor tiempo de sus trayectorias transcurrió como trabajadores asalariados; y en gran medida se trata de trabajadores de clase media. Es decir, son trabajadores que conformaron el modelo prototípico de la sociedad salarial, son aquellos a los que, a decir de Sennet (2000), *se les ha corroído el carácter* a causa de la desindustrialización, el desempleo y la incertidumbre generalizada.

En conjunto, estos cuatro ejes de estructuración social (contexto, etapa de curso de vida, inserción laboral y origen social) condicionan un elemento común: la sensación de pérdida respecto del pasado y el buen comienzo de sus trayectorias laborales. Nuevamente (como en el caso de sus trayectorias), contexto, género, origen social y etapa del curso de vida, definen y demarcan no sólo la construcción de sus narrativas y percepciones del riesgo sino también su propia subjetividad, identidad (masculina, obrera) y sentido de pertenencia social a partir del empleo. Quienes mejor conocieron las certezas del mundo del trabajo (por vivir en una ciudad que las ofreció con relativa universalidad; por encarnar la figura del trabajador obrero industrial; por pertenecer a una generación que consolidó sus trayectorias durante la época del pleno empleo; y por provenir de capas medias que tuvieron enormes posibilidades de movilidad social ascendente), son los que, lógicamente, con mayores elementos de contraste y comparación, pueden hacer un balance negativo de la situación laboral actual. Con semejante arrastre social de la historia (personal y colectiva), sería poco sensato esperar que sus relatos mostraran mayores posibilidades de esperanza.

B. Seguras: innovación y adaptación de por vida

Los relatos pertenecientes a este grupo están conformados por trabajadores con trayectorias progresivas o irreversibles que logran reconocer la estabilidad en la que viven. Los principales recursos, estrategias o significados que entre ellos generan u otorgan un sentido de seguridad en el trabajo pueden distinguirse, especialmente, a partir del tipo de inserción laboral y cohorte de pertenencia: en la mayoría de los casos se trata de jóvenes trabajadores independientes, profesionales, que se desempeñan mediante el trabajo *freelance* o bien como empleadores de pequeñas empresas. Entre ellos, las

posibilidades de realización de emprendimientos productivos —así como la capacitación permanente y la formación de por vida “*que te preparan para cualquier evento de infortunio*”— constituyen en la actualidad el núcleo duro de sus percepciones de seguridad.

Lo anterior resulta importante en la medida en que el contrato de trabajo o la estabilidad en el empleo no es lo que genera percepciones de seguridad (como en la cohorte más vieja), sino la prevención social que proviene de la propia calificación a futuro, así como del saber hacer dentro de las empresas. En esos términos, entre una generación y otra, puede distinguirse un corrimiento del significado de la *seguridad*: desde elementos más “clásicos” (pero sobre todo colectivos) del mercado laboral: trabajo asalariado, contrato de trabajo, empleo de por vida en una misma empresa. . . hacia elementos no sólo más “innovadores”, sino sobre todo más individuales e individualizados. Parecería que la protección de los riesgos sociales en el mundo del trabajo, entre una cohorte y otra, pasa de ser un asunto de “todos”, generado en el contexto de la gran empresa, de la fábrica, pero también de un Estado que regula y protege las relaciones laborales, a centrarse en la búsqueda individual de mecanismos de seguridad que se adquieren mediante el mercado, la innovación social, la educación de por vida y —en definitiva— elementos privatizados que gestionan la incertidumbre del empleo desde la agencia y las biografías individuales.

En todas las empresas siempre es la incertidumbre de que la gente siempre esté entregando lo mejor de sí mismo. Uno pensaba que iba ser eterno en el banco, que los departamentos de 80, 100 gentes, nunca se iban acabar; pero con el tiempo nos fuimos dando cuenta que todo se fue optimizando: todos los sistemas fueron desocupando mucha gente a medida de que se fue dando la incertidumbre y la tecnología fue creciendo más. Que entre más se optimice todo, entre más tecnologías, las labores manuales se van desapareciendo. Yo creo que es algo inevitable; por eso yo trato de estar al día con el cambio tecnológico: para tratar de ir un pasito delante de ella, aunque es inevitable.

Trayectoria irreversible, 15-M-C2-M-A.

Tenemos que prepararnos; no podemos esperar a que llegue el cambio: tenemos que hacerlo antes.

Trayectoria progresiva, 25-R-C2-H-A.

Aquí tienes que aprender a cambiar de la noche a la mañana.

Trayectoria progresiva, 22-M-C2-H-A.

Lo importante aquí es que —a diferencia de los trabajadores con narrativas pesimistas— en estos entrevistados el trabajo no asalariado se halla más relacionado con un proyecto individual, de vida, de generación de ingresos, pero también de realización personal:

Ya viste, cuando vos tenés tan proyectado algo, no ves el momento en que se dé.

Trayectoria progresiva, 28-R-C2-M-B.

La revista es un proyecto que venía desde el 87; ahí estaba la espinita, y bueno: hasta que lo intentamos. Como en esa época del 96, 97, curiosamente mi socio también renunció por otras razones pero parecidas de que ya estaba hasta el copete. Fue factible por eso; pero en realidad hubiéramos querido hacerlo antes.

Trayectoria progresiva, 24-M-C2-H-A.

En estas narrativas, el trabajo independiente no aparece como opción final o como resultado de la falta de empleo (de hecho, algunos trabajadores han renunciado a sus trabajos para realizar emprendimientos productivos), sino como una meta buscada y vinculada con la seguridad y la satisfacción personal. Entre los más jóvenes se observan casos de trabajadores que participan activamente en emprendimientos productivos que intentan generar y proteger nuevos empleos (para ellos mismos y para otros). Son ejemplos de nuevos modos de cooperación en el mundo del trabajo que surgen a partir del llamado trabajo *freelance* o trabajo por proyectos: un tipo de trabajo que supone ser realizado de una vez, que por definición es temporal, que generalmente tiene tareas complejas en un lapso limitado de tiempo, con una falta de conocimiento exacto o preciso sobre el volumen de trabajo o sobre las calificaciones específicas que se requieren para llevarlo a cabo (Apitzsch, 2010). En general, se trata de un trabajo que no encaja con la idea de una carrera laboral en un determinado puesto, sino que forma parte de un nuevo modelo de producción que puede incluir tanto el sector de la construcción

como el de la publicidad. En cualquier caso, los entrevistados que realizan este tipo de tareas van construyendo una especie de red social con nichos específicos donde se puede insertar e incorporar a los demás pares que se encuentran realizando las mismas actividades. Son empleos que entrañan un nivel de cooperación de lo más interesante en cuanto resulta generalizado y relativamente indiferenciado, donde las relaciones sociales que se pueden generar dentro de cada proyecto son poco durables y cortas pero con rendimientos sociales y económicos altos.

La opción de trabajar en diferentes lugares con distintas personas, desarrolla un sentido de comunidad difuso y pasajero pero profundo. En esas opciones, las redes se tienden por encima de las credenciales, y la cooperación es repetida (o constante) pero sin criterios universales o fijos para evaluar el trabajo o su aceptación (*Op. cit.*). Este vínculo entre redes y obtención de empleo se da por la capacidad que tienen los mecanismos informales sobre las calificaciones formales para reducir incertidumbre, a partir de criterios difusos y particulares que suponen algún grado de compromiso, pero en ausencia de marcos institucionales más estables. Lo notable aquí es que adquirir procedimientos no valorativos de cooperación para la obtención de empleo resulta una manera de socializar la inseguridad laboral y ello no se origina —exclusiva ni necesariamente— a partir de mecanismos burocráticos, formales o públicos (*Ibid.*). Dicho en otros términos, para estos trabajadores, la seguridad laboral se gestiona al margen o en la periferia de las regulaciones clásicas, provenientes de reglas del juego que han sido rebasadas ante las transformaciones del mercado de trabajo. Entre ellos, la “*palabra vale más que el papel*”, y los compromisos laborales se mantienen en función de reglas no escritas de cooperación y búsqueda permanente tanto de redes como de capitales sociales con los que intercambiar “*chambas*” y experiencias. Ello implica un nuevo sentido de la “solidaridad de clase”, entendida como el intercambio fluido de recomendaciones, invitaciones y proyectos, entre trabajadores que ya no han conocido la experiencia de la solidaridad obrera o de la negociación colectiva pero que —sin embargo— mantienen un alto grado de compromiso y confianza para lidiar con los riesgos del mundo del trabajo, al margen de los regímenes laborales clásicos.

El significado de la seguridad para estos trabajadores que proviene —como se ha visto— del trabajo independiente, de emprendimientos pro-

ductivos y de la diversificación económica, se relaciona básicamente con tres elementos: la identificación entre trabajo y placer, cierta desvinculación entre trabajo e ingresos, así como una apropiación individual de dicha seguridad.

El primero supone poder realizar lo que a uno le gusta, lo que genera satisfacción, para que el trabajo sea vivido como una experiencia social además de económica. Sin embargo, ello es percibido como excepción, como privilegio, como don que se debe valorar, pero —sobre todo— proteger. El derecho a un trabajo digno, decente, satisfactorio, se convierte en un elemento de mercado en el cual —para poder ser realizable— se deben combinar muchos factores. En estas configuraciones sociales se observa una especie de transición histórica de la exigibilidad de un derecho a su reconocimiento meritocrático (los privilegiados) y, en parte, azaroso. Tal acotamiento de la brecha entre concepción de derechos y “privilegios” deja ver hasta qué punto —frente a condiciones de inseguridad— la garantía de principios básicos de la ciudadanía laboral termina percibiéndose como parte de un atributo personal, anteponiendo —además— relaciones diádicas a las laborales en el mismo ambiente de trabajo:

Lo importante es trabajar en lo que a uno le gusta. No todos tienen el gusto de poder hacer eso; y eso hay que reconocerlo: hay que agradecerlo y hay que disfrutarlo. Soy una privilegiada hoy de poder hacer lo que me gusta hacer.

Trayectoria irreversible, 11-R-C2-M-A.

El segundo elemento que configura el significado entre seguridad y trabajo es la desvinculación que comienza a observarse en estos trabajadores entre trabajo e ingresos. Dicha desafiliación se relaciona con principios individuales (morales tal vez) que condicionan la lógica de las trayectorias:

Nosotros venderíamos más publicidad si nos dirigiéramos específicamente al nivel alto. Nos han rechazado, o nos siguen rechazando, anunciantes que creen que el periódico no tiene ningún efecto más que en las clases bajas; pero nosotros no vamos a cambiar nuestra política de llegar a todo el mundo.

Trayectoria progresiva, 24-M-C2-H-A.

En el relato anterior se observa una selección explícita y reflexiva sobre la subsunción del ingreso en favor de ciertos principios o políticas que (como decisión) puede tomar una microempresa. El riesgo se antepone a la seguridad económica en pos del mantenimiento de una lógica de trabajo y de principios de organización del mismo; ambos —paradójicamente o no—, condicionantes de percepciones de seguridad y satisfacción con el empleo.

En tercer lugar, posiblemente no resulte casualidad que la mayoría de estos trabajadores sean mujeres. Culturalmente, las mujeres ingresan al mercado de trabajo a partir de seguridades ajenas provenientes —en general— de la estructura familiar. La participación en el mercado de trabajo les permite —en cambio— que esa seguridad sea propia y ya no indirecta. La mayoría de estas trayectorias están conformadas por transiciones normativas entre escuela y trabajo, cuyas regularidades serían las más cercanas a cierta prescripción cultural adherida a los tramos de edad. Podría decirse que estas trabajadoras no sólo son las que viven y se sienten más seguras en el mundo del trabajo sino que, además, resultan las más “ordenadas” en su curso de vida, ordenación designada especialmente por medio del género y los altos niveles educativos de las entrevistadas.

En estas narrativas seguras, además —y a diferencia de lo que se observa en las narrativas pesimistas—, aparece un uso efectivo de los escasos recursos públicos que aún permanecen para enfrentar momentos de inseguridad económica: subsidios, programas de gobierno, salud pública. La figura de lo público funciona como un amortiguador débil y focalizado, cuando los riesgos y la incertidumbre se hacen más presentes, cuando “*esa semana no se trabajó mucho*”, cuando se empieza a predecir que no se llegará a fin de mes. Algunas de estas estrategias para hacer frente a las intransigencias del trabajo están dadas por “*tener un pie adentro y otro afuera del sistema*”; y cuando los recursos estatales se agotan, se comienza a “*jugar*” con el mercado:

Subsistís; dejo de pagar impuestos. Con lo poco que entra, subsistíamos. A medida que empiezas a estabilizarte, empecé a poner al día los impuestos; porque a pesar de ser libertaria, pago todos los impuestos. Es como que yo tengo una obligación para con mi otro conciudadano. Pero cuando no se puede, no lo pago. Primero fue el de agua; después el municipal. El último fue el inmobiliario: eran impuestos que no me iban a cortar. Y después seguís con el mercado; por ejemplo, yo me hago del televisor; del cable, lo pido. Mientras

me dan los tres meses gratis; a los tres meses, le doy de baja. Internet, igual. Las cosas por tres meses: me regalan a veces tres meses más. Juego. Después le pido a la otra compañía; y después le pido a la otra. Sí, dentro de este sistema, tenés que tener un pie adentro y un pie afuera.

Trayectoria irreversible, 9-R-C1-M-A.

Un día se me ocurrió que podía alquilar un cuarto del departamento, y yo no tengo problemas con convivir con otro. Fueron dos pibas. Gano mucho: gano 900 pesos. Eso, si así es en Europa, es en todas partes; pero a mí eso me tenía asegurado un sueldo fijo que no lo tenía antes.

Trayectoria irreversible, 11-R-C1-M-A.

En síntesis, cuatro son los elementos que explican las percepciones de seguridad entre estos trabajadores. En primer lugar, el trabajo por cuenta propia como elección y motor de búsqueda de emprendimientos productivos, que no sólo genera buenos ingresos sino también cierta satisfacción por lo que se hace; y donde el trabajo independiente aparece como aspiración y selección. El trabajo no asalariado deviene aquí una alternativa válida y una consecuencia esperada de procesos de decisión individual, donde la capacidad de agencia de estos jóvenes desempeña un papel mucho más preponderante que en las narrativas pesimistas de la cohorte más vieja.

En segundo lugar, la formación permanente o de por vida, como estrategia para permanecer dentro del mercado de trabajo, independientemente de la movilidad interna o de las transiciones laborales que se realicen a lo largo de la trayectoria (en la medida en que el trabajo de por vida en una misma empresa deja de ser un elemento esperado en la carrera laboral), deviene un mecanismo verdaderamente articulador de las percepciones de seguridad entre estos trabajadores.

En tercer lugar, la relativa desvinculación del ingreso de la satisfacción laboral, que se materializa en prácticas de cooperación, solidaridad y confianza entre pares *“que se encuentran igual que uno”* pero que —al mismo tiempo— no suponen más que compromisos inmediatos, a corto plazo, y que no generan alianzas perdurables sino estrategias acotadas para mantener el trabajo en una especie de presente continuo: *“hoy es contigo y mañana es con el otro, y así siempre algo sale”*; y, finalmente, el uso de recursos públicos y de mercado —con cierta indiferencia— para cuando la inestabilidad apremia.

A su vez, se observan tres grandes ejes de estructuración social de estas narrativas; son trabajadores en su mayoría pertenecientes a la segunda cohorte: profesionales y no asalariados. En este caso, no hay un predominio claro por contextos de análisis. En ambas ciudades, se trata de trabajadores que —al haber comenzado su trayectoria laboral en plena crisis del modelo de acumulación— desde sus inicios han conocido los vaivenes de la incertidumbre y se han metido de lleno en las ventajas acumuladas que pueden ofrecer algunos nichos del mercado cuando se cuenta con ciertos niveles de especialización flexible y calificación laboral. Son trabajadores que no conocieron la crisis económica como ruptura de sus cursos de vida (a diferencia de la cohorte más vieja) sino como normalización a la que se insertaron desde el conocimiento especializado y la búsqueda individual (pero en sistemas de redes sumamente eficientes) de sobrevivir económicamente pero también de lograr cierto bienestar subjetivo con lo que se hace.

La seguridad que expresan estos trabajadores emana —en mayor medida— de un saber hacer concreto, de apropiarse individualmente de las posibilidades que ofrecen los sectores más dinámicos de la economía y de privilegiar aspectos de satisfacción personal que no necesariamente se empatan con la satisfacción por un salario. En síntesis, una enorme capacidad de agencia y una específica etapa del curso vida son los principales ejes de estructuración social para configurar un significado de seguridad que difiere profundamente de la primera cohorte de análisis y de las narrativas pesimistas. Son, en definitiva, los hijos pródigos de los infortunios de la desalarización generalizada que han sufrido los mercados locales en ambas ciudades.

C. Inseguras: inmunidad subjetiva o principio de realidad

Entre los trabajadores que tienen trayectorias frágiles o reversibles y las perciben como tales, las principales fuentes de sus percepciones de riesgo estarían relacionadas con tres grandes procesos: la precarización y pauperización del trabajo asalariado donde éste se vuelve, prácticamente, una actividad forzada y no elegida; la diversificación e informalización de estrategias de seguridad; y una mayor individualización en la protección de

los riesgos sociales en un ambiente generalizado (percibido) de inseguridad en el mundo del trabajo.

A diferencia de los dos grupos anteriores, la mayoría de estos trabajadores —que han consolidado sus trayectorias laborales en épocas de crisis y recesiones económicas— utiliza estratégicamente al trabajo asalariado como refugio, como alternativa, como selección forzada, cuando el trabajo independiente no genera los suficientes ingresos o no permite asegurar condiciones mínimas de bienestar, y donde se manifiesta una profunda degradación de las ocupaciones remuneradas.

Lo anterior tiene que ver con un condicionamiento histórico al que son sometidos estos trabajadores en el mercado de trabajo. Los trabajadores de la segunda cohorte ya no conocieron —al menos en la misma medida o magnitud— el significado y las protecciones del trabajo asalariado, tal como lo había hecho la cohorte anterior. Para muchos de los entrevistados de esta cohorte, el trabajo independiente es la opción lógica para consolidar una trayectoria laboral que ha estado signada por procesos de precarización en el mundo asalariado. En ello coinciden con las narrativas seguras; con la diferencia de que, en este caso, el trabajo independiente no es una alternativa real en la medida en que no se realiza ni a cambio de buenos ingresos, ni con cierta estabilidad, ni por satisfacción o por elección de un determinado proyecto productivo. Por lo tanto, la vuelta discontinua, irregular y fragmentada al trabajo remunerado se convierte en una última posibilidad (porque se sabe que “*es inseguro*”, “*que se pierde en cualquier momento*”, “*que no pagan bien*”, “*que hay que trabajar muchas horas*”. . .) cuando el trabajo independiente “*aprieta*”. El intercambio entre trabajo asalariado y no asalariado se vive como un paso natural y lógico para hacer frente a los condicionamientos del mercado aunque —en general— se prefiere este último. En ese sentido, la principal diferencia con las dos narrativas anteriores es que —en este caso— ni el trabajo asalariado de las narrativas pesimistas ni el trabajo por cuenta propia de las narrativas seguras, se convierte en una opción válida (al menos como disposición subjetiva) para generar núcleos concretos de seguridad en el mundo laboral, en la medida en que —en cualquiera de los dos ámbitos— lo que caracteriza a estas trayectorias son la inestabilidad y la precarización de sus condiciones laborales.

tengo miedo”; “no me he puesto a pensar en 20 años. Ves a otras personas cómo están y te da miedo”; “me quiero salir, pero siempre se viene una crisis. Y no te salgas porque no consigues”; “cualquier decisión con respecto a mi trabajo, hoy no la tomaría”; “irme a ciegas a un trabajo independiente, no lo haría en estos momentos”.

En ambos contextos, estas agencias acotadas intentan construir una especie de ficción social sobre el riesgo que genera significados y emociones particulares, identificaciones y repulsiones, sentidos de pertenencia y elementos de gratificación o pesadumbre que —de una u otra manera— hacen más asible el (no) trabajo del futuro.

El tercer elemento de interpelación que utilizan los entrevistados para ubicarse en el plano social mediante su capacidad de agencia, es la construcción de la otredad a partir de su posición subjetiva en el mundo del trabajo. Los jóvenes en un caso y el asalariado de la gran empresa en el otro, son los nuevos contrincantes del mercado laboral, con los que hay que competir, a quienes hay que temer, y que se configuran en la subjetividad de los precarios como la encarnación de los ganadores del nuevo modelo de acumulación. Estas disposiciones subjetivas para la constitución del otro apelan a una especie de metacapital simbólico que ofrece el trabajo para identificarse con él, aunque en la realidad no se tenga. Para estos trabajadores con agencias profundamente heterónomas, el trabajo no se define sólo objetivamente a partir de una estructuración social, sino también como acto de voluntad. Si un desempleado se autoasigna en la estructura social como trabajador (frente a los otros que *son vagos, que transaron, que son irresponsables*), ello se debe a que el trabajo no sólo es una posición dada: también constituye la creación de un acto individual, subjetivo y biográfico. El tono discriminatorio que utilizan los entrevistados cuando realizan estas menciones hacia “los nuevos otros”, da cuenta de sociedades pasivamente conflictivas, que producen miradas violentas y agresivas en el discurso del trabajo. En ese sentido, el otro es el que “no te deja crecer”, “el que te estanca”, “el que te pone piedras en el camino”, “el que no te promueve”, el otro son “los amigos que no estudiaron y ganan más que yo”.

Todos estos elementos de ubicación social del *self* en función de las demás posiciones sociales que utilizan los trabajadores en riesgo, dan cuenta de una

vuelve a los trabajadores una imagen presentista e instrumental del trabajo donde, o bien se recrean opciones fantásticas de ser en el mañana, o bien se suspende la posibilidad de construir un horizonte laboral hasta que las condiciones del trabajo indiquen lo contrario. Esta dificultad para acceder, subjetivamente, a un continuo narrativo entre presente y futuro, da cuenta de agencias acotadas, de capacidades finitas y posibilidades instantáneas para el manejo de la incertidumbre. La falta de aspiraciones más o menos realizables entre estos trabajadores se explicaría por esta incapacidad agencial (reconocida y subjetivada) para influir sobre lo real en carencias de puntos de apoyo para lograrlo, sean sociales o familiares, públicas o privadas. Detrás de estas operaciones subjetivas para enfrentar el futuro incierto hay —huelga decirlo— un alto reconocimiento a la contingencia del trabajo.

Entre quienes contemplan expectativas fantásticas, este acotamiento se experimenta de cierta manera positiva, liberadora, en la medida en que el riesgo se encarna en la duda y en un mundo abierto de posibilidades donde, si bien se desconoce qué sucederá mañana, se toman decisiones individuales de gran envergadura (Roche Cárcel, 2007):

“no quería quedarme en el círculo de mi papá. Preferí irme, aunque no sabía qué iba a suceder”; “podría haberme quedado en Pemex, que es lo que siempre hizo la familia; pero nunca me gustó ese ambiente”; “lo quise meter a trabajar a mi nieto en el hospital; pero él nunca quiso”; “entré por un familiar a Luz y Fuerza. Estaba muy politizado todo. No aguanté más y me salí”.

Estos relatos dan cuenta de hasta qué punto la incertidumbre del porvenir no basta para quedarse anclado en ciertas insatisfacciones en el presente. Así, se acotan las expectativas acerca del futuro; pero mientras tanto —en una especie de presente perdurable— se toma la mayor cantidad de decisiones (individuales) posible.

En cambio, entre quienes contemplan expectativas más técnicas, en términos de suspender aspiraciones de largo plazo, el acotamiento de la agencia para tomar decisiones se vive de un modo mucho más negativo, donde la incertidumbre del mañana angustia y paraliza (Roche Cárcel, *Op. cit.*):

“nunca estuve sin trabajo. Es horrible pensar en eso”; “finalmente, es el miedo a lo que no se conoce” [*a lo que nunca se experimentó*]; “quiero salirme, pero

te crítica y desencantada respecto de la función que cumplen las estructuras sindicales.

En cambio, en Monterrey se observaría un proceso más acabado de individualización en la protección de los riesgos, donde se discute más de cerca con la oferta de trabajo, con las capacidades de cada quien para insertarse de manera segura en el mercado. Mientras los entrevistados rosarinos realizan un reconocimiento explícito a la erosión de pactos sociales que acabó con seguridades históricas, los entrevistados regiomontanos muestran un mayor reconocimiento hacia el impacto de la globalización y las transformaciones productivas desde un punto de vista económico y cultural, más que político o social. Ello está vinculado —entre otras cosas— con la internalización de derechos como garantías individuales o como privilegios y recursos a los que se puede acceder por medio del mercado.

Estas narrativas diferenciales, en definitiva, muestran que las disposiciones subjetivas hacia el riesgo también se construyen social e históricamente en función de lo que cada sociedad define en cada momento como “normal” y “seguro” (Berriain, 2007). Mientras un trabajador rosarino de la primera cohorte considera que *no se es un ciudadano normal cuando te quedas sin trabajo*, un ejecutivo joven regiomontano le responde: “¿Qué si te gusta? Te acostumbras”. Al menos como horizonte de expectativas, la inseguridad laboral no es un estado normal en el mundo del trabajo para quienes conocieron el alivio de las certezas sociales (porque, además, se percibe como indigna y causante de daño). En cambio, para los jóvenes regiomontanos resulta más sencillo que la inseguridad se defina como normalidad reflexiva, como acostumbramiento, adaptación y rutina. Evidentemente, los sistemas de previsión de seguridad fallaron en algo en las dos ciudades y ello ha producido, de manera generalizada, agencias saturadas incapaces de hacer frente a la renovada mercantilización de los nuevos riesgos sociales. La diferencia entre los contextos radica, en cambio, en si dicha saturación es aceptada, integrada como parte constitutiva de las nuevas subjetividades en el mundo del trabajo, o si se la considera una especie de anomalía social que se debe reconsiderar y reconstituir.

El segundo elemento común que se evidencia en los relatos es el acotamiento de expectativas a partir de experiencias cargadas de incertidumbre y riesgo. La imposibilidad de acceder a un futuro estable y promisorio de-

Estos trabajadores reconocen explícitamente que las posibilidades agenciales existen y —a su vez— que los constreñimientos institucionales y sociales no sólo son bastos sino sobre todo indeterminados. Ello, en definitiva, reduce incertidumbre y genera tranquilidad en la medida en que “*no todo depende de uno*”.

De ahí que estos elementos de posicionamiento subjetivo en la estructura social del mercado de trabajo sean resultado de un proceso guiado por opciones, estructurado por una lógica de acción y condicionado por relaciones sociales e institucionales particulares. Lejos de constituir una presencia social omnipresente, estas percepciones sobre el riesgo son indicativas de la cercanía que los trabajadores guardan con su rol de agentes, de su saber sobre la incapacidad de poder dominar las consecuencias de la acción. Admiten las propiedades de la agencia y —en la medida de lo posible— las utilizan. Son ellos quienes agregan los constreñimientos institucionales a sus competencias individuales. Por medio de sus narrativas, los entrevistados mismos sitúan la propia agencia.

CONSIDERACIONES FINALES

En este capítulo se ha intentado desentramar hasta qué punto las experiencias de riesgo en el mundo del trabajo dan cuenta de nuevas subjetividades laborales, de formas agenciales novedosas para apropiarse de lo que acontece en el mercado laboral. Una mirada de conjunto a los hallazgos obtenidos permite identificar tres características definitorias de la agencia entre trabajadores sometidos a contextos de marcada incertidumbre: la saturación, el acotamiento y la heteronomía de sus posibilidades de acción.

A pesar de tal comunalidad inicial, las divergencias entre los contextos de análisis resultan contundentes. A la hora de repartir responsabilidades sociales, por ejemplo, los trabajadores rosarinos interpelan directamente a la demanda laboral, a la cuestión social del trabajo, al Estado, a los gobiernos, y a sus conciudadanos. Se puede observar allí una mirada más colectiva sobre las responsabilidades relacionadas con la distribución y protección de los riesgos sociales que, además, se complementa con una evaluación sumamen-

ámbito privado, donde se maniobra cada vez más con una menor capacidad de distinción. Dado que la fragmentación, diversificación y heterogeneidad del mundo del trabajo genera múltiples principios organizativos en el mundo de la vida, a la diferenciación de las trayectorias vitales (educativa, laboral, familiar, social, afectiva) se responde mediante una menor selectividad dentro de cada una de ellas, donde los principios de decisión se vuelven más indeterminados.

Los criterios que permiten legislar de manera diferenciada cada uno de los ámbitos de existencia, no operan para establecer limitaciones en el interior de cada uno de ellos. Por eso se puede transitar de la contemplación al consumo, de la alta cultura a la cultura popular, de probar suerte en el sector público a salirse para poner un puesto en la calle, de no tener hijos a tenerlos en un periodo relativamente corto y temprano, de vivir solo a volver al hogar de origen, decisiones en las cuales —más que criterios para elegir— hay formas para interpretar. Aumenta la diversidad de opciones personales y sociales frente a las pocas que se observan en el mundo del trabajo.

De allí el papel coercitivo que ejercen los nuevos riesgos sociales sobre los procesos de individualización. Las exigencias de un grado tan alto de selectividad para reducir la incertidumbre en el mundo del trabajo deterioran las posibilidades de selección en la esfera individual. Como en lo laboral el cambio resulta improbable, lo íntimo representa las potencialidades de la transformación y la novedad; se prueba todo, se desgasta todo, a ver si algo acontece. Se juega en los márgenes, porque el margen es el mejor espacio donde se pueden desplegar las oportunidades de algo diferente.

Ya sea mediante la responsabilidad individual (Monterrey) o mecanismos tradicionales de diferenciación subjetiva (Rosario), estos trabajadores no sólo se ubican biográficamente en el mundo del trabajo sino que —desde su posición subjetivada— establecen un vínculo concreto entre su agencia saturada y las condiciones que ofrece la estructura de oportunidades:

“tenemos elecciones, sí; pero están condicionadas”; “yo decido, hasta dónde me dejen”; “creo que fue una buena elección. Todo sea por estar mejor, y en ese momento lo mejor era venirnos a trabajar acá”; “soy optimista. Puedo arriesgar todo lo que tengo, pero tengo que saber qué es lo que puedo perder”; “todo tiene una consecuencia”; “el costo de la decisión no fue nada despreciable: me volví a casa de mis padres”.

distinción moral ascética-moral económica, distinción vida-trabajo. En cualquier caso, se trata de arreglos de diferenciación sumamente efectivos que sirven como soluciones autobiográficas para la existencia, como fórmulas para ordenar la vida y los diversos dominios cotidianos, como elementos que permiten ubicarse en la estructura social, sin que para ello sea necesario anclarse exclusivamente en la esfera laboral.

Estas narrativas indican que ya no estamos en el tiempo en el que *“el trabajador trae consigo su vida a la fábrica. Y cuando vuelve a su casa, de noche con su familia, lleva consigo parte de la fábrica con él”* (Warner y Lunt, 1941). La distinción que establecen estos trabajadores entre “fábrica y familia” es la última herramienta subjetiva de la que disponen para que la incertidumbre del trabajo no los desdibuje del mundo de la vida.

Ahora bien, para que esta diferenciación subjetiva tenga lugar, se requiere un nivel de exigencia altísimo en cada una de las esferas de las trayectorias de los trabajadores. Es decir: yo trabajador logro diferenciar mi vida en el trabajo de mi vida privada y no permito que los miedos que padezco en un ámbito se registren o se traslapen en el otro; pero, entonces, ¿cómo me conduzco, independientemente, en cada una de esas trayectorias? Una respuesta hipotética es a partir de la desdiferenciación en el interior de cada una de ellas.

Dado que se necesitan enormes grados de selectividad para poder establecer las distinciones necesarias entre el mundo del trabajo y el mundo de la vida, y —de esa manera— reducir las percepciones de riesgo, resulta sumamente complejo poder mantener ese mismo grado de selección para operar en el interior de la vida privada o íntima:

“yo siempre digo que en cada uno de nosotros hay una multiplicidad de Ana. Es que es así: hay una Ana de barrio, hay una Ana laburadora, hay una Ana ama de casa, hay una Ana intelectual, una Ana rebelde. Todo eso está junto, pero está separado; no sé cómo explicarte”.

A la diferenciación subjetiva se responde entonces con una menor diferenciación interna, donde los criterios de selectividad quedan prácticamente anulados.

Son demasiados los esfuerzos individuales para operar en la diferenciación social entre trabajo y no trabajo, como para poder mantenerlos en el

trabajadores que interrumpen su relación cotidiana con el mundo del trabajo (desocupados que no buscan empleo y dependen de la ayuda familiar, trabajadores que “no hacen nada” la mayor parte del día), ello no significa necesariamente que cancelen o retrasen eventos en otros dominios de la vida. La irregularidad de las trayectorias laborales no se traduce de manera directa en una irregularidad del curso de vida aunque, ciertamente, esa capacidad de diferenciación que muestran estos trabajadores, acarrea costos altísimos para la reconfiguración de su subjetividad a partir del riesgo.

Resulta de lo más exigente —subjetivamente— diferenciar permanentemente los ámbitos y las acciones que se definen en cada uno de los itinerarios de las trayectorias biográficas, donde las identidades sociales se vuelven intercambiables en función del ámbito en el cual se despliegan: “por momentos soy ama de casa; en otros, soy desocupada. Siempre soy profesional. Siempre soy madre. De vez en cuando soy trabajadora independiente”.

En cualquier caso, lo que no se observa entre estos trabajadores rosarinos es la exigencia de nuevas formas de reunificación del trabajo y la vida. Al contrario, lo que resalta en sus narrativas es una permanente diferenciación entre una esfera y otra: se diferencia la responsabilidad del estímulo (“*hago las cosas bien, sin importar cuánto se valore*”); lo global de lo tradicional (“*si no tengo trabajo, tengo mujer*”); lo público de lo privado (“*no mezclo amigos y trabajo*”); la decisión y sus límites (“*el costo de renunciar fue volver a casa de mis padres*”). Si eso conforma o no reflexividad pura, pulsión o estrategia racional, no invalida la observación de respuestas de diferenciación subjetiva frente a estructuras que generan ambientes generalizados de incertidumbre.

Esta diferenciación que puede observarse desde lo individual y subjetivo, parecería una respuesta lógicamente estructurada al aumento de la diferenciación social que se encuentra detrás de los procesos de crecimiento de la incertidumbre, como una especie de disociación controlada, a decir de Touraine (1997). Si para comprenderlo debo fragmentar el mundo, también puedo escindir mis diversas trayectorias de vida para que el caos no sea totalizador, absoluto; para prevenir que la inseguridad de una esfera afecte directamente a la otra. Como se ha indicado, esta capacidad de diferenciación subjetiva puede estar anclada en una multiplicidad de principios organizativos: distinción público-privado, distinción moderno-tradicional,

Se trata de trabajadores que muestran, representan e intentan mantener comportamientos y estilos de vida más sosegados, donde ciertas rutinas y el establecimiento de reglas conocidas en la vida privada funcionarían como respuesta al riesgo que ofrece el mercado, donde la búsqueda de intimidad apacigua el miedo en la vida laboral. Estos trabajadores intentan que su subjetividad no quede restringida a “lo que se es en el trabajo” y se buscan opciones para que la vida personal no se subsuma al sufrimiento del trabajo (Dejours, 2009).

Esta especie de sociabilidad doméstica que alimenta la subjetividad de estos trabajadores constituye modos idiosincrásicos de manejo subjetivo de los riesgos sociales, donde se intenta restaurar o normalizar la vida con una lógica pragmática y relativamente cerrada (o de clausura) de estabilidad en el mundo privado. Frente a la pérdida de rutinas laborales, son las costumbres sociales y las usanzas privadas las que se utilizan —de modo ciertamente efectivo— para reducir la incertidumbre. Dicho de otra manera, el elemento que sobresale a la hora de observar los modos como los trabajadores rosarinos se ubican —desde su subjetividad— en el mundo del trabajo, es la distinción que realizan entre ese mundo del trabajo y el mundo de la vida: “si quieres que te vaya bien, trabajo y amistad no se mezclan”; “no meto mi vida privada en lo laboral”; “el trabajo no te define”; “tengo amigos en el trabajo, pero no nos vemos por fuera”; “es difícil mezclar familia y trabajo”.

Así como las pautas tradicionales devienen dispositivos subjetivos para lidiar con el riesgo, también la distinción o la diferenciación entre el mundo material y el mundo de la vida se vuelve un eje articulador central desde donde leer estas nuevas subjetividades. En ambos casos, se trata de responder a la pauperización organizacional del mundo del trabajo con un fortalecimiento de la subjetividad.

A diferencia de lo que señalan algunas teorías (Douglas, 1996; Giddens, 1997; Beck, 1998; Tilly, 2000; Drake, 2001), estos trabajadores no buscan permanentemente una coherencia narrativa y lógica de su vida laboral y personal (donde un suceso se conduce con otro y lo condiciona), sino una compensación subjetiva (racional o no) al malestar del trabajo. En ese sentido, la incertidumbre laboral no anula la organización del presente en el cual se siguen tomando decisiones a partir de referencias sociales estables: se forman familias, se migra, se tiene hijos. Si bien es cierto que hay

organización y movilización colectiva puede explicarse, precisamente, mediante la intervención (generalizada) de la responsabilidad individual.

Las narrativas de estos trabajadores pueden ayudar a comprender los matices de la ausencia de conflictividad social en contextos de incertidumbre. Mecanismos subjetivos de enfrentamiento al riesgo (como el sentimiento de responsabilidad individual) devienen dispositivos de soportabilidad social (Scribano, 2009) que se orientan precisamente a la evitación sistemática del conflicto.

La inseguridad se soporta porque es el propio trabajador el que tiene la responsabilidad de lo ocurrido. Esta soportabilidad se sostiene —de manera inadvertida— en una cultura del riesgo que alimenta el caso único, la unicidad de las experiencias de inseguridad laboral: si soy el único responsable de la situación, soy el único capaz de experimentar el riesgo. Al considerarse responsables de su propia situación, estos trabajadores no perciben ni la injusticia ni la violación de normas que hay detrás de la inestabilidad laboral. Aun de manera subjetiva, al ubicar individualmente un problema social, el trabajador logra separarse de los demás y, en el proceso, se distingue. De allí la profunda eficacia ontológica de estos nuevos mecanismos subjetivos: en su responsabilidad individual, estos trabajadores también se constituyen como sujetos del mundo del trabajo contemporáneo.

En cambio, en el caso de Rosario el elemento constitutivo de estas nuevas subjetividades que resaltan frente al riesgo es cierto sentido de la ética subjetiva, donde las costumbres y los modos de vida más tradicionales (en tanto ética del hacer), son respuestas válidas que —desde la subjetividad— permiten amortiguar o reducir la inseguridad del trabajo:

“me casé viejo: a los 27 años. Si no tenía trabajo, por lo menos quería tener familia”; “a la gente no la entiendo: comen a cualquier hora, duermen a cualquier hora; la siesta ya se perdió: nadie sabe quién es quién. Claro que me gustaría volver a la tranquilidad de antes: a las costumbres y a los horarios de antes”; “aunque a veces no veo por dónde. Hace cinco años que estoy así: con mujer”; “uno sabe que tiene que producir cierta cantidad: ni más ni menos; cumplir sus horas: ni más ni menos. El tiempo del refrigerio, por ejemplo, es tiempo sagrado”.

tiempo, este sentido de responsabilidad genera enormes sufrimientos (materiales y subjetivos), con un costo enorme en términos de salud, maltrato y humillación social:

“el trabajo ya me está empezando a dar problemas de salud; pero sí: cuando no hay mucho trabajo, al menos podemos estar sentadas”; “mucho no se puede hablar, porque hay cámaras de vigilancia por todos lados”; “tuve miedo de perder el trabajo cuando le contesté mal a mi jefe. No nos quería dejar salir a comer hasta no terminar, y qué tal si se desmaya alguien”; “al menos este jefe nuevo sí nos saluda”; “no nos obligan, por suerte”.

Esta especie de subjetividad vulnerada pero resiliente que muestran estos trabajadores, con una enorme capacidad de tolerancia y reconstitución subjetiva frente a la humillación del trabajo, se corresponde con el sentido de responsabilidad individual que representa el trabajo para ellos. Autonomía y agencia; desprotección y coerción social; resiliencia y responsabilidad, son las principales características de estas nuevas subjetividades, que estos trabajadores significan y admiten como mecanismos de reconstitución del *self* para hacer frente a la inseguridad del mundo laboral.

“Culpable soy yo” sintetiza una fórmula narrativa individualizada (como resultante social) en la que una determinada trayectoria laboral se adscribe exclusivamente a aspectos personales (y privados) de quien la sustenta. Lo que deja entrever esta fórmula es una restricción social (como matriz cultural de la época) para ubicarse en el plano social a partir de elementos colectivos que configuren la redistribución de los nuevos riesgos en el mundo del trabajo. De allí que este elemento subjetivo de responsabilidad individual se encuentre directamente ligado a los actuales y novedosos procesos de individualización social: se admite la responsabilidad como posibilidad individual en la medida en que se dispone de opciones entre las cuales elegir.

La individualización impone, así, sus propias normas sociales para autoubicarse en la estructura social: ante la diversidad de opciones, la situación en el trabajo resulta responsabilidad de quien la ejerza. De allí que esta fórmula individualizada predomine especialmente entre los trabajadores mexicanos. En Monterrey —ante la acuciante individualización de los problemas sociales relacionados con el trabajo—, el deterioro en las posibilidades de

su propio destino, estos trabajadores recuperan o restablecen —al menos narrativamente— cierta sensación de control sobre su posición en el mundo del trabajo. Como bien lo establecen Follingstad, Neckerman y Vormbrock (1988), si uno no tiene un buen trabajo, es mejor tener buenas razones para ello. Y en eso, la responsabilidad individual actúa como válvula de adaptación fundamental para reducir la contingencia del empleo.

La responsabilidad que admiten los trabajadores regiomontanos para explicar su inestabilidad laboral deviene una especie de “giroscopio” que informa y comunica acerca del Estado de su situación laboral, producto —en la mayor parte de los casos— de decisiones individuales:

“me siento segura porque yo me porto bien”; “no me importan los premios porque es mi responsabilidad”; “desde chica pienso así. En vez de jugar, tengo un extra”; “la responsabilidad y el coraje lo sacas de tus hijos. Nunca antes me había pasado no tener para comprarle zapatos”.

En este tipo de relatos puede observarse hasta qué punto la individualización del riesgo puede operar como un proceso de apropiación individual de problemáticas sociales. La percepción de responsabilidad individual que utilizan los trabajadores para ubicarse subjetivamente en el mundo del trabajo, da cuenta no sólo de contextos generalizados de privatización de los riesgos, sino también de contextos extendidos de una especie de “cultura del riesgo”, sin más responsables ni atribuciones que hacia sí mismo.

Mediante la responsabilidad subjetiva, estos trabajadores se apropian individualmente de los problemas del empleo y —a su vez— dan cuenta del carácter cultural de dichas transformaciones sociales. Estos trabajadores muestran la reconfiguración de un sujeto responsable que asume la gobernabilidad de su propia inseguridad y que es aprehensivo por su trabajo. Entre estos trabajadores, la posibilidad de agencia para desenvolverse en el mundo del trabajo genera autonomía y coerción al mismo tiempo. La aparente seguridad discursiva que muestran estos relatos en relación con lo que se hace y cómo se hace (“*soy como el príncipe de la canción: culpable soy yo*”) se encuentra mediada por las duras condiciones de trabajo a las que se enfrentan estos trabajadores.

Estas narrativas muestran sujetos que dependen exclusivamente de su responsabilidad individual para manejar la incertidumbre pero, al mismo

nuevo mapa de categorías sociales? ¿Dónde me ubico socialmente en esta nueva estructura social subjetivada?

Así como en la sección anterior pudieron identificarse dos grandes narrativas para explicar el vínculo entre experiencias y expectativas como mecanismos de acotamiento de la agencia, también en este caso se identifican dos herramientas principales que estos trabajadores utilizan para ubicarse biográficamente en la estructura social: en Monterrey, el mecanismo que sobresale como elemento subjetivo de posicionamiento social es la responsabilidad individual: *Yo soy yo*, en la medida en que soy responsable de mis decisiones y —desde allí— desde esa posición responsable, puedo hacer frente a los retos que impone el mercado de trabajo. En cambio, en Rosario predominan mecanismos más tradicionales de ética subjetiva basada tanto en la costumbre como en la diferenciación entre la vida y el trabajo. En ambos casos se trata de dispositivos subjetivos vinculados con el nuevo proceso de individualización social que permiten mantenerse en la carrera del riesgo, diferenciarse de los otros y —a partir de allí— redificarse como sujetos en el mundo laboral.

En el caso de Monterrey, frente a la competencia que son los otros (los jóvenes, los privilegiados del mundo asalariado), frente al riesgo de quedarse sin trabajo, lo que resta es la responsabilidad individual. En ese sentido, lo que reparan las narrativas de varios trabajadores en esta ciudad es que, en mercados de trabajo donde las opciones laborales son escasas, los costos de tomar decisiones y ser selectivos hacia empleos que generen satisfacción, sólo pueden asumirse mediante la responsabilidad de cada quien:

“me faltó más ‘coco’; más paciencia, más paciencia, sí...; pero, por lo mismo, mira, yo no culpo a nadie. Yo creo que un poco, todo esto, es responsabilidad de nosotros mismos. Supongo, creo, que somos nosotros también. Algo de culpa tendremos. Por no saber elegir bien... Cada uno evidentemente hizo mal algo que tenía que hacer bien”.

El sentido de culpa y responsabilidad que expresa este trabajador sintetiza las nuevas características de la subjetividad en contextos de incertidumbre: una profunda incapacidad para cambiar la situación, la creencia de que cada quien recibe lo que merece, o una especie de autodefensa contra la inseguridad y el riesgo. Al posicionarse socialmente como sujetos responsables de

más porque los entrevistados no establecen de manera directa un vínculo estrecho entre conocimiento y acción, sino que es alguien que ha podido negociar mejor. La percepción del otro es de una persona privilegiada, no por derecho, sino por reflexividad, innovación, suerte y exigencias del mercado. Estas disposiciones subjetivas permiten ubicar su posición en el mundo del trabajo a partir de la estructuración social que ejerce la heteronomía de la condición laboral.

A partir de estos nuevos ejes subjetivos y simbólicos de distinción social, el mapa de las posiciones sociales se define de manera más ambigua, dinámica, y también amorfa, especialmente en comparación con las categorizaciones históricas del mundo del trabajo y con las fronteras sociales clásicas, definidas a partir de una ocupación o posición laboral determinada. En tal sentido, la posición social subjetivada de estos trabajadores (posición de pérdida, de negación, de disputa por la dignidad) constituye un modo de observar el mundo que los rodea, un sistema de disposiciones construido socialmente, a partir no sólo de condiciones de existencia compartidas (Saraví, 2016) como el desempleo, la precariedad o el riesgo, sino también de producciones simbólicas comunes que permiten ubicar a los otros y —al mismo tiempo— al sentido y significado del trabajo para ellos mismos, donde el trabajo se constituye como espacio de dignidad en disputa entre quienes tienen un buen empleo y los que se encuentran sumidos en la inseguridad y el riesgo.

IV. NUEVAS SUBJETIVIDADES EN EL MUNDO DEL TRABAJO

La pregunta que queda por resolver en este capítulo es cómo estas nuevas agencias de los trabajadores, saturadas, acotadas y heterónomas, producen, construyen o se corresponden, con nuevas subjetividades en el mundo del trabajo. ¿Si los otros son los grandes ganadores del modelo, quiénes son y cómo se definen y ubican estos trabajadores en riesgo en la estructura social? ¿Dónde ubican o encuentran el punto de apoyo, social y subjetivo, para reconstituirse como sujetos del mundo del trabajo? Si el otro es quien ganó la partida (el joven que quita empleos, el que no trabaja porque tiene planes sociales, o el asalariado que sobrevivió al sistema), ¿quién soy yo frente a ese

ello se debe a que —para estos trabajadores— el trabajo no sólo constituye una posición dada por una estructura, sino también la creación de un acto individual y subjetivado.

El problema aquí, nuevamente, consiste en un desplazamiento de la conflictividad social hacia sectores cuyos intereses son objetivamente más cercanos. El antagonismo no ocurre entre poseedores y desprovistos, sino entre el trabajador que trabaja, y el que —bajo sus mismas condiciones— no lo hace; entre el estable y el precario; entre el que recibe planes sociales y el que no. Estas percepciones dan cuenta de un motor político difuso entre el resentimiento, la envidia y el desprecio. Así, el conflicto social se redistribuye mediante la competencia entre los diferentes estratos sociales, quebrando homogeneidades históricas y designando nuevas categorías sociales más allá del tipo de ocupación, o más acá de una determinada posición laboral.

En otras palabras, entre estos trabajadores en riesgo, la otredad se construye a partir de grupos que históricamente han sido los más seguros de toda la estructura ocupacional en cada uno de los contextos. Estas percepciones acerca de “la otredad” ponen en duda la capacidad de estos sectores clásicos (agremiados, asalariados de la gran empresa) para habilitar criterios y ciertos grados de integración social en las sociedades contemporáneas. La debilidad actual de estos sectores sociales para convertirse en sujetos históricos en el nuevo modelo de acumulación, queda en evidencia frente a las diferenciaciones internas (y subjetivas) que realizan los propios trabajadores.

En ambos contextos, la reconstrucción de estas figuras indicaría que pese a observarse cierta exigencia en estos trabajadores de hacerse cargo ellos mismos de su propio recorrido profesional, de hacer elecciones, de producir reconversiones, de hacer frente a cambios incesantes, ello ocurre en un marco de referencia que redefine la relación con los demás, tanto en términos materiales como subjetivos. Puede que se generalice la exhortación a ser un individuo; pero para ello se necesita también saber quiénes son los otros actores, donde el eje de diferenciación subjetiva que escogen los entrevistados es el que define al otro como ganador: para los viejos, son los jóvenes; para los jóvenes con estudio son los jóvenes sin estudio y viceversa.

Le va mejor al que sale a flote de estas exigencias, al que no duda, al que maximiza sus posibilidades y se vuelve hipercompetitivo; al que, a fin de cuentas, gana en autonomía. No se trata de alguien que necesariamente sabe

derechos laborales o la permanencia indeterminada en la carrera laboral, en la medida en que se trata de grupos sociales que se caracterizaron por tener un conjunto relativamente estable y seguro tanto de creencias como de expectativas en relación con sus trabajos y, ahora, se hallan distanciados entre los que negociaron indemnizaciones o los que se quedaron sin empleo y sin compensaciones. Entre estos trabajadores, es evidente la tensión permanente entre “el que transó” (o también el que recibe programas sociales por parte del gobierno) y “el resto” de los trabajadores que se definen en función “del Trabajo”, de lo que se hace, de la ocupación que se ejerce:

“los ascensos en los sindicatos se dan por amiguismos”; “odio los planes sociales”; “ahora el gobierno te enseña a no trabajar”; “para qué van a salir a buscar trabajo si, total, tienen esos planes”; “a nosotros nos tildan de ignorantes y vagos porque cobramos 300 pesos al mes para darle algo de comer a nuestros hijos. Vos te crees que se siente bien yendo todos los meses al banco a decir que sos pobre”.

Estas disposiciones subjetivas apelan a una especie de metacapital que produce el trabajo, un capital simbólico que se produce al identificarse con “EL TRABAJO” (aunque no se tenga); un capital como construcción cultural tradicional donde el trabajo se define como voluntad individual, como disposición voluntarista, que adquiere un nuevo aire en el marco de la individualización. Es decir, no es el patrón de una gran empresa o un empresario quien declara que “*los planes sociales sólo generan vagos; por eso yo odio los planes sociales*”, sino una trabajadora independiente, sumamente inestable, cuyo esposo hace más de siete años que se encuentra en la desocupación, después de haber sido empleado durante más de 20 años en la misma empresa.

Este tipo de narrativas da cuenta de agencias heterónomas que, no obstante, siguen manteniendo en el trabajo toda la fuerza de la distinción social. Cuando se identifica al otro como el trabajador que transó o como los vagos que reciben programas sociales, se está ubicando el espacio social del mercado como una disputa por ese metacapital que produce el trabajo, donde lo que se sigue manteniendo como elemento último o como capital simbólico en disputa, es la dignidad que confiere el trabajo como acto de voluntad. Si el trabajador que no tiene trabajo se sigue definiendo como “trabajador”,

Cuando un trabajador relata que “*no podíamos ser ciudadanos normales al estar desocupados: no éramos normales*”, lo que está indicando es una nueva posición social subjetivada a partir del despido y el desempleo, donde es el propio pasado el que se constituye como el otro. Ser un ciudadano normal (tener un trabajo seguro) permite un determinado comportamiento social que se desvanece ante la ausencia de trabajo. El estatus otorgado por la gran empresa se ve socavado por las grietas que esta trayectoria laboral pone al descubierto. Esta diferencia entre un antes normal y un ahora anormal funciona como marcador del cambio de estatus y posición social no sólo material, sino especialmente subjetivo. De allí que el pasado de estos trabajadores en riesgo devenga una variable de estructuración social no sólo para condicionar aspectos materiales de la seguridad en el presente, sino también para determinar el sentido subjetivo de la estructura social en la actualidad. Entre estos trabajadores, el otro se constituye a partir de la distancia infinita que supone haber sido un obrero (como expectativa social del pasado) y, en la actualidad, ser un desocupado o un trabajador independiente y precarizado (como experiencia definitoria). Esta separación o distancia entre lo que se es y lo posible, genera profundas ambivalencias en la construcción de identidad individual que, por definición, debería ser duradera (Rodríguez García, 2007).

A su vez, esta distinción entre “*el otro, asalariado*” y un “*yo, anormal*” no sólo implica una disposición subjetiva a la diferenciación social: también supone una carga moral a dicha distinción. Los trabajadores asalariados (y sindicalizados) son los ganadores que lograron sobrevivir a la reestructuración, no por mérito propio sino por haber traicionado el movimiento obrero y por continuar percibiendo los “privilegios” de las protecciones sociales históricas. Para los obreros “perdedores” del modelo, la distinción resulta contundente: “*la cosa es muy simple: hubo algunos que transaron y otros que no lo hicimos*”.

La seguridad obtenida en el pasado se percibe como resultado de un sacrificio-conquista; la inseguridad actual (como consecuencia de haberse diferenciado del otro) constituye una inseguridad que genera cierto alivio moral porque, finalmente, no se pactó la dignidad. El sector de los viejos asalariados, “los nuevos otros”, es el que mejor conoce —por regularidad histórica— los beneficios de la protección social, la universalidad de los

otro no es sólo el asalariado que ganó la partida a la globalización sino que, también, el otro se constituye como lo que uno fue antes, como lo que se dejó de ser en algún momento, como el representante de un ambiente que ya no existe, donde regían pautas más claras para fijar cómo eran y debían ser las cosas, qué se debía hacer y qué gratificaciones podían esperarse a cambio (Ramos Torre, *Op. cit.*). La figura de este “*asalariado normal*” del pasado no conseguía muchas satisfacciones; empero, por lo menos obtenía satisfacciones conocidas:

“uno no espera mucho, pero al menos que mis hijos estén estudiados y recibidos, como podía hacer cualquier trabajador antes”; “cuando trabajaba en la fábrica podíamos hacer cualquier cosa, pero la casa no se vendía”; “la siesta era sagrada antes. Ahora cómo puede ser que ya no se cierre al mediodía. Cómo puede ser que el trabajo a las dos de la tarde sea tan normal como si fueran las 11 de la mañana”.

Estos trabajadores expresan modelos más plausibles de comportamiento que se aprendían y se transmitían a los hijos (Ramos Torre, 2007) cuando se era asalariado de una gran empresa. En cambio,

“ahora tienes más responsabilidades, pero ganas menos”; “no ves reconocimiento al trabajo cuando trabajas por tu cuenta”; “no hay a quién dirigirse; nadie te apoya: todo depende sólo de ti”; “trabajo mucho y gano poco”; “el estudio ya no se paga como antes”; “te indemnizan porque te indemnizan. Es eso o nada”.

La figura del otro se constituye como la encarnación de algo que desapareció, como el trabajador de la sociedad salarial que sobrevivió gracias a la traición (“*porque transaron con las indemnizaciones*”), a la suerte (“*porque tuve la fortuna de que estaba mi hijo*”), o a los contactos sociales (“*mi papá habló con el gerente del banco y me tomaron*”). Frente al otro como ganador, el trabajador desocupado, precario, se debate en cómo articular lo que se es en realidad (un desocupado, un “precarizado”, un subcontratado) con lo que se debería ser por mandato social y con lo que alguna vez se fue: un obrero, un trabajador de la gran fábrica.

perencia, fidelidad, confianza, respeto y compromiso. El joven, en cambio, no tiene nada que perder”; “los jóvenes no son responsables”.

La situación de los trabajadores más jóvenes resulta particularmente desventajosa porque a la inseguridad material y a las coerciones de la nueva individualización social se agrega en estos relatos el estigma de una sociedad que les teme por ser competencia y los juzga por resultados inmediatos. En contextos de incertidumbre laboral, comienza a vislumbrarse una seria competencia intergeneracional por cierta estabilidad en el empleo. Los jóvenes son especialmente vulnerables a la precariedad y a la falta de empleo. Sin embargo, la situación de los adultos mayores puede resultar igualmente dramática y desventajosa.

Esta especie de disputa intergeneracional por la seguridad laboral distingue al otro, subjetivamente, a partir de la etapa del curso de vida (más que del origen social), de la diferenciación en términos de calificación y capacitación, de experiencia acumulada y conocimiento previo. Los jóvenes se “quejan” de que se les exige una experiencia imposible de cumplir a la hora de su entrada al mercado de trabajo y que por eso no se los contrata. Los viejos reclaman la falta de valoración al aprendizaje de por vida y que, por eso, ya no se los contrata. El otro se constituye, así, a partir de una distinción temporal socialmente estructurada que supone nuevas diferenciaciones en el mundo del trabajo. Se trata de un rasgo característico de las nuevas desigualdades dinámicas que se aprecian en estas sociedades: la disputa ya no se presenta sólo entre capital y trabajo o entre obreros y empleadores, sino entre trabajadores que —ante las mismas condiciones materiales— reconstruyen una enorme distancia social como disposiciones subjetivas para observar al otro y —en esa medida— definir su propia posición social.

El segundo eje de diferenciación subjetiva también tiene una importante impronta temporal que está marcada por el pasado de los trabajadores en algunos casos, y en otros por lo que “se debería ser” en el presente. Como se dijo, este eje de distinción social predomina entre los trabajadores rosarinos. Este “nuevo otro” es lo que queda del asalariado clásico o tradicional del mundo del trabajo, que los jóvenes nunca vivieron como experiencia propia y que los más viejos perdieron a partir de las transformaciones que ocurrieron en las últimas décadas. Se trata aquí de una figura (y de una identidad) que algunos han perdido y que otros no alcanzaron a edificar. En ese sentido, el

también por disposiciones subjetivas que operan con relativa independencia de su posición en el mercado de trabajo y de la relación con el riesgo y la seguridad que tengan en un momento determinado. Es a partir de este eje simbólico de diferenciación que pueden observarse agencias profundamente heterónomas, sometidas a voluntades ajenas, constreñidas a identificar a sus nuevos contendientes. Se trata de agencias que, en realidad, a partir del reconocimiento de su propia fragilidad (por saturadas, por acotadas) no se determinan a sí mismas, sino que se hallan constreñidas por la estructura de oportunidades que el mundo del trabajo ofrece en la actualidad.

En un contexto de incertidumbre generalizada, de nuevas desigualdades dinámicas, la disputa por el trabajo ya no se define tan claramente entre capital y trabajo; el conflicto para estos trabajadores no se constituye exclusivamente a partir del binomio obrero-patrón; ni ellos mismos se configuran sólo como trabajadores. En ese sentido, el riesgo en el mundo del trabajo también coacciona la diversificación de la otredad y la distinción subjetiva de quién es uno a partir de quiénes son los demás: los que sí tienen trabajo, los que sí han ganado la batalla de la globalización.

Entre los entrevistados de ambos contextos de análisis, hay dos grandes figuras que estos trabajadores identifican con la idea del otro, no sólo por sus diferencias sociales sino, especialmente, como los sujetos con quienes hay que competir (conflictivamente) porque entre ellos se define una nueva estructura social (subjetivada) que reformula el clásico antagonismo de clase: los jóvenes en Monterrey y el asalariado de la gran empresa en Rosario son los nuevos “enemigos” del trabajador en riesgo.

El primer eje de diferenciación subjetiva está dado entonces por la etapa del curso de vida que se está atravesando, y predomina entre los trabajadores de la ciudad mexicana. Para los trabajadores más viejos, los otros que quitan el empleo, que son más manejables, que son más fáciles de contratar porque exigen menos condiciones laborales, y con los que se tiene que competir para sobrevivir en el mercado, son los jóvenes: “la competencia son los jóvenes”; “los jóvenes no tienen idea de lo que es agarrar un martillo”; “a los jóvenes no los alcanzo a entender”; “el estudiante de hoy no es el mismo que el de antes. Hoy está muy desprestigiado el estudiante”; “los jóvenes son menos responsables que los viejos”; “en México los viejos ya no aportamos: no se contrata a mayores de 35 años”; “un adulto te puede dar madurez, ex-

ble se vuelve a lo que se es (Rodríguez García, *Op. cit.*). De ser millonario se regresa a la desocupación y a una descripción detallada de cómo se sobrevive sin ingresos fijos, en la rotación laboral permanente y en la búsqueda cotidiana de empleo. Es decir, que el riesgo se sistematice como cotidianidad y aun como elección en pos de una visión más instrumental del trabajo, no significa que la incertidumbre y la inestabilidad se “disfruten”. Puede que la inseguridad del trabajo no genere tanta insatisfacción pero no se espera (en cuanto deseo de segundo orden) vivir inseguro el resto de la vida. Quizás el riesgo no incomode, pero pocas veces se persigue como tal.

III. AGENCIAS HETERÓNOMAS: DISPOSICIONES SUBJETIVAS Y NUEVAS OTREDADES EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Un tercer elemento de configuración social de la agencia está dado por las disposiciones subjetivas que utilizan estos trabajadores para definir su posición en el mundo del trabajo y —a partir de allí— establecer distancias sociales (y biográficas) con “los otros”. Los trabajadores de esta investigación pertenecen a diferentes posiciones sociales que —más que categorías predefinidas— constituyen experiencias comunes que no sólo surgen de existencias compartidas sino que también se expresan en prácticas, sentidos e incluso emociones (Saraví 2016). A su vez, estas experiencias comunes modelan tanto la vida cotidiana como la ubicación subjetiva de estos trabajadores en un espacio social (el mercado de trabajo) que se presenta como un espacio en disputa: por la seguridad, por la estabilidad, por un trabajo (cualquier trabajo), por la dignidad de un empleo.

Es decir, además de ejes sociales y materiales que definen la posición social de estos individuos, resulta factible identificar ciertas lógicas de distinción social y subjetiva que permite a los trabajadores evaluar su posición en el mundo del trabajo y —en consecuencia— identificar quiénes son los otros: los que están más seguros que ellos, los ganadores del nuevo modelo de acumulación, los que significan una competencia (y un miedo, o resentimiento) permanente.

Estos ejes de diferenciación social no sólo se estructuran —como diría Bourdieu— a partir de las posiciones objetivas de los trabajadores, sino

trabajo que no genera satisfacciones en el presente: “no me gustó y me fui”. Se decide tajantemente, pero se trata de decisiones instantáneas e inmediatas que desconocen mayores consecuencias a plazo largo: “terminé asqueado de mi último trabajo: migré. Me dijo ‘Vente’, y me voy. Regreso. Vuelvo. Tengo un hijo y me quedo. No tengo nada que hacer. Me voy”.

El relato de esta secuencia es tan apresurado y dinámico como su concreción real y efectiva. Las decisiones se toman de modo apresurado porque sus consecuencias constituyen parte de un presente continuo (donde la realidad se fija) y no de un futuro mediato; y porque —parecería— las planificaciones y los acuerdos interpersonales se revocan con más facilidad (básicamente, porque yo soy yo).

No obstante la mayor libertad que asumen estos trabajadores, dicha configuración de sentido no se aprecia como un logro obtenido, no se realiza su potencialidad o se magnifica ese poder de autonomía, agencia y —hasta cierto punto— reflexividad. Se toman decisiones, se renuncia a empleos, se buscan mejores oportunidades, se decide trabajar para vivir y no al revés, se valora tanto el ambiente laboral como el salario, pero todo ello ocurre como si en realidad no se tuviera escapatoria: “no me gustó y me fui”; “no me pareció y lo dejé”; “no me gustó como me habló y no volví más”.

Si el trabajo genera insatisfacción, queda la obligación —más que la posibilidad— de asumirlo, donde las decisiones —que se toman y en gran forma— se viven como autoimposiciones. Tomar decisiones también es un acto que se impone a partir de las sanciones que causa la individualización social en estas latitudes. En cualquier caso, este sentido instrumental del trabajo (que no implica que dichos trabajadores sean instrumentalistas: quizá todo lo contrario) es lo que permite que el vínculo entre experiencias y expectativas quede desdibujado en un caso (por la suspensión del futuro donde, en definitiva, “el trabajo no importa tanto”) y sobreexaltado en el otro (porque, fantásticamente, “algún día seré millonario”).

Para estos trabajadores en riesgo, lo que acontece, ocurre hoy y los cambios suceden como una progresión natural (Rodríguez García, *Op. cit.*; Beriain, 2008). Lo imprevisible —sobre todo en términos de la dirección que puedan tomar en el futuro las trayectorias laborales— forma parte de una sistematización que se ha construido de manera cotidiana, que se incorpora, pues, a la vida diaria. Finalmente, en cada una de las narrativas, de lo posi-

experimentaron cambios profundos en sus historias vitales quienes menos recursos asumen para construir posibilidades del mañana y, en cambio, prefieren o seleccionan una revaloración permanente de un presente aletargado pero que ofrece certezas.

En ese tipo de manifestaciones subjetivas puede observarse no sólo la importancia que cobran las condiciones institucionales y organizacionales del mercado de trabajo para explicar diferencias en las percepciones de riesgo, sino también la centralidad de la yuxtaposición de los tiempos históricos, sociales y biográficos para determinar posibilidades de sentido en las trayectorias laborales. Quienes tienen expectativas más fantásticas son trabajadores cuyas trayectorias han transitado casi siempre por la inseguridad e inestabilidad, y donde las desventajas tanto económicas como sociales fueron acumulándose en el tiempo. Por su parte, los trabajadores que tienen expectativas más “medidas”, acotadas o —en fin— suspendidas, presentan mayores oscilaciones entre la seguridad y la inestabilidad, son trabajadores que conocieron en algún momento las certezas sociales provenientes del trabajo, que las han perdido, y —sólo en algunos casos— las han recuperado. Ello opera como un reactivo o un propulsor para la búsqueda de metas más finitas y cuidadas. Estos trabajadores cuentan con más información histórica para reelaborar sus expectativas; saben más de ganancias y pérdidas en el camino y, por tanto, cuentan con más herramientas o recursos reflexivos para la diferenciación y ordenación cognitiva de dichas experiencias.

Más allá de estas distinciones contextuales, algo parecería claro entre estos trabajadores: en ninguna de las dos ciudades aparecen actitudes agenciales que permitan trazar un modelo lineal tanto de seguridades como de expectativas que comienzan en la escuela y culminan en el retiro. Ya sea por desvalorización (Rosario) o por sobrevalorización (Monterrey) de la relación con el trabajo, el vínculo que establecen los trabajadores entrevistados entre experiencias y expectativas parecería cada vez más difícil de asumir. Bajo diversas modalidades, se proyecta el porvenir pero no se pacta con el destino. Y la acción social se convierte —con cierta facilidad— en acción inmediata y espontánea. No es que la incertidumbre y el riesgo anulen por completo posibilidades de decisión sino que, simplemente, las acotan temporalmente.

No se decide por un sistema de pensiones en el largo plazo *“porque ya no hay empresas que te jubilen en la ciudad”*; pero sí se decide por abandonar un

Como se ha visto en el capítulo anterior, el pasado social e institucional (o la llamada “dependencia histórica”) importa no sólo para configurar las condiciones materiales de las trayectorias laborales sino también como condicionantes sociales de la biografía individual y la construcción de subjetividad entre estos trabajadores. Es decir, los arreglos institucionales no sólo pueden influir en las condiciones materiales sino también en la construcción de percepciones, valoraciones y respuestas subjetivas al riesgo. En un contexto como el de Rosario, que se caracteriza fundamentalmente por una pérdida del sentido de la seguridad en el trabajo, es más probable que los trabajadores sean sumamente precautorios y precavidos en relación con lo que esperan para el día de mañana. Allí, la crisis económica de los años noventa fue un verdadero punto de quiebre para analizar, subjetivamente, la relación individual con el trabajo. La desocupación generalizada y la pauperización social que vivieron enormes sectores de trabajadores en la ciudad, impactó y caló de tal manera en las biografías individuales, que toda contabilización del futuro no puede más que hacerse con un profundo reparo por lo que pueda ocurrir el día de mañana. En otras palabras, en contextos donde la incertidumbre se vive realmente como realidad histórica (pero sobre todo novedosa), el principio de precaución frente a los riesgos es la estrategia subjetiva que mejor se acomoda para leer el vínculo entre experiencias y expectativas en el mundo del trabajo.

En cambio, en ciudades como Monterrey, donde a pesar de la crisis la percepción es que “todo” está por pasar (por la competitividad que exige la ciudad, por la permanente innovación, por asir la globalización como un cambio cultural y no sólo económico), los trabajadores generan mayores dispositivos de ensoñación, de optimismo en lo referente al futuro y, con ello, la incertidumbre presente resulta menos dolorosa. En ese sentido, podría decirse —al menos desde el punto de vista subjetivo— que la incertidumbre laboral se amortigua mejor (así sea mediante la fantasía) allí donde las rupturas históricas (personales y sociales) no han sido tan abruptas y contundentes.

Así como para percibir la inseguridad habría que conocer primero el valor de la seguridad (y distinguir la diferencia), la intensidad del cambio social también determinaría el tipo de expectativas que tienen estos trabajadores para la continuidad de su trayectoria. Son los trabajadores que más

precarizados del mercado laboral. A partir de esta determinación social que ejerce el trabajo sobre la subjetividad de los trabajadores, la suspensión del futuro queda enmarcada en la actualidad en el desencanto del trabajo. Las generaciones anteriores son las que experimentaron el “*vivir para trabajar, y así les fue*”. Frente a ese miedo proveniente del pasado de sus padres, estos trabajadores muestran una relación más lábil con el trabajo y construyen sus expectativas a partir de otras configuraciones subjetivas.

La organización del tiempo como un continuo homogéneo en el cual la vida resultaba más protegida y estable existe como referencia de un pasado más seguro, pero también como narración de algo que impedía el control del tiempo propio y de otras maneras de innovación y disfrute personal (Rodríguez García, 2007).

Ante la imposibilidad de imaginar un porvenir de más largo alcance, estos trabajadores establecen mayores márgenes de acción para decidir en el presente: “*trabajar para vivir, y no al revés*”. Si “*en este país nunca se sabe*”, entonces se puede suspender la planificación laboral y adelantar las gratificaciones en otros órdenes de la vida, con una mayor libertad individual para decidir sobre el trabajo. Dicho en otros términos, estos trabajadores no están dispuestos a dejar de ser quienes son o a renunciar a sus múltiples identidades para tener un trabajo más estable o para pertenecer al mundo del trabajo. En un contexto de marcada incertidumbre, la planificación de la vida no es en realidad sustancial a la propia vida y tampoco una estrategia organizada. Al mismo tiempo —y paradójicamente—, es esa ausencia de proyección en el futuro la que resuelve la vida y, por ello mismo, genera certezas en el presente.

En síntesis, en ambos contextos de análisis se observan estrategias (diferentes) para acotar el vínculo entre experiencias y expectativas a partir de la incertidumbre generalizada en la que se encuentran inmersas las trayectorias de estos trabajadores. Mientras en Monterrey el ajuste se produciría en mayor medida mediante la no renuncia a las máximas posibilidades de ser y hacer en el futuro, en Rosario se renuncia a casi todas y, en la mayoría de los casos, se opta no sólo por “no imaginar” sino también por no colocar en el trabajo toda la fuerza de la realización personal. En ese sentido, la pregunta que queda por responder es qué explica esta diferencia en la construcción fantástica o técnica de las narrativas de los trabajadores en cada caso.

cie de “yo soy yo”, donde las identidades se reafirman a partir de relaciones sociales y amistades, del barrio, de la participación social o política en organizaciones, y demás). Todo ello implica una producción relativamente extensa —aunque frágil— de certezas sociales por fuera del mundo laboral.

En estas narrativas técnicas respecto del futuro de los trabajadores se observa un rasgo característico que singulariza las expectativas de los que entran y salen con frecuencia del mercado: una concepción relativamente instrumentalizada del trabajo (Ramos Torre, 2007) que, en definitiva, “quita importancia” a su centralidad para determinar el futuro. Lo que se observa es que el trabajo —aunque genere preocupaciones, miedos y angustias, o precisamente por ello— no es un principio de regulación o de categorización de la propia agencia. Es algo que simplemente se hace, que puede llegar a ser grato aunque no necesita serlo; o también puede ser entretenido igual que tedioso (Ramos Torre, *Op. cit.*). En general dura poco (un promedio de meses) y por ello no constituye un destino o una posibilidad por asumir. Tampoco deja huella, impronta o legado (*Ibid.*). A estos trabajadores les cuesta mucho esfuerzo reconstruir el relato de sus trabajos anteriores, a pesar de que los desempeñaron en un tiempo muy cercano: “ya no me acuerdo a dónde me fui”; “es que tuve muchos: muy cortitos todos”. Esa “desorientación al quehacer” (Thompson, 1979) está relacionada con que el trabajo es algo que simplemente se realiza y que no necesariamente lleva a otra parte (Ramos Torre, *Op. cit.*): “no se es aprendiz de un trabajo”, no se persigue una determinada carrera laboral o un trabajo de por vida; y el primer empleo tampoco se percibe como un punto de partida biográfico importante.

El movimiento de la vida pasa por otro lado, en otras realidades (*Ibid.*). Lo que adquiere “verdadero” valor son los espacios inmediatos de la socialización duradera que el trabajo no permite y donde sí pueden tomarse decisiones de más largo plazo: amistades, grupos sociales o políticos, la familia o la escuela. Frente a la suspensión del vínculo entre experiencias y expectativas laborales (y en un horizonte donde el trabajo es instrumento), lo importante resulta entonces expresar otras posibilidades, sobre todo las que sí permiten construir fines y metas plausibles de concretar (*Ibid.*).

Este plano subjetivo, caracterizado por la instrumentalidad de la necesidad y la obligación de trabajar, se localiza entre los trabajadores más

desconcertante: la padecen quienes no la tienen y la resienten quienes cuentan con ella.

Esta relación lábil que muestran los trabajadores rosarinos con las credenciales educativas adquiridas forma parte también de la descentración del trabajo respecto del bienestar. No sólo “lo que se hace” en el trabajo no define en exclusividad el sentido que estos trabajadores tienen de *bienestar*, sino que “el hacer” en función de determinadas credenciales tampoco resulta indispensable para realizarse en el mundo laboral. En ese sentido, ni “trabajar de lo que se estudió” garantiza satisfacción laboral ni trabajar en una ocupación o puesto alejado de las credenciales educativas produce exclusivamente malestar o frustración. Esta especie de subjetividad flexible que muestran los trabajadores jóvenes frente a la incertidumbre del mundo laboral indica hasta qué punto la flexibilidad actual no sólo constituye un cambio en la organización productiva de la época, sino también una transformación cultural de envergadura respecto de las generaciones más viejas.

Estos trabajadores rosarinos también muestran agencias acotadas, difíciles de expandirse en un *continuum* de estabilidad y conexión entre el pasado vivido, el presente y el futuro. Son trabajadores que se encuentran expuestos a una saturación de valores sociales:

“a mí no me regalaron nunca nada. Siempre hice algo para tener lo que tengo; y a estos otros (los pobres, los vagos) les das todo a la mano”; “no todos las hermanas somos trabajadoras domésticas. Yo me doy cuenta que a ellas a veces les avergüenza mi trabajo”; “antes vivíamos de tener un sueldo, no como ahora que se vive de tener plata”; “me da vergüenza no haber terminado el secundario”; “no me veo jubilado: me veo retirado, que es otra cosa”.

Esta saturación de valores morales y sociales los obliga y les exige pertenecer al mundo del trabajo y, sin embargo, no encuentran elementos concretos para mediatizar el vínculo entre esas exigencias y su propia realidad. Frente a ello, la suspensión del vínculo resulta la mejor opción de supervivencia subjetiva. A su vez, esta suspensión generaría una especie de “neutralización comprensiva” de la incertidumbre, donde el pasado se extiende lo más que se pueda (vivir en casa de los padres, postergar la decisión de tener hijos, buscar la ayuda de viejos conocidos), se adoptan trabajos de poco riesgo y se busca la estima social por factores exógenos al mundo laboral (una espe-

se debe a que las trayectorias de estos trabajadores se encuentran amortiguadas en el presente por un gran uso de redes sociales y por estrategias tanto emocionales como materiales específicas que sólo los jóvenes son capaces de sostener y reproducir (“*vivir al día*”, “*no tener miedo de enfermarse*”, “*salir a buscar cualquier empleo*”).

Para estos entrevistados —a quienes el riesgo del mundo laboral los rodea desde el inicio de sus trayectorias—, el trabajo sigue siendo una variable de ajuste para no quedar socialmente invalidado; empero, no se trata de una categoría central para estructurar las expectativas individuales porque —en realidad— ninguna categoría puede desempeñarse como eje de estructuración del futuro: “*pienso trabajar para vivir y no vivir para trabajar. Eso es lo único que tengo claro*”. Se opta por trabajar para vivir (y no al revés), porque ya no se confía en que el trabajo sea el ordenador del futuro, sino uno entre tantos que ofrece el mundo de la vida.

Un elemento importante que funciona como articulador de esta flexibilidad que muestran los jóvenes respecto de su vínculo con el trabajo es el “nuevo” papel que adquiere la educación para ellos:

“toda mi vida trabajé en negro, sin muchos estudios, y me pude superar”; “puede ser que no sea para lo que me preparé, pero me da de comer”; “para ser independiente no se necesitan tantos estudios: se necesita tener creatividad y capacidad para salir adelante”; “también se pueden tener iniciativas en esas condiciones [*trabajo en negro*]”; “hacía trabajo de hombres. No era para lo que me había preparado, pero me gustaba”; “tienes un oficio en mano que no puedes desempeñar”; “se batalla para acomodarse en lo que se sabe hacer. Yo lo logré una sola vez y me salí, porque no me convenía”; “ejercer mi profesión no me conviene. Hoy son las ventas. Lamentablemente, hubo un abaratamiento de la profesión”.

Estos trabajadores conservan los atributos de su condición social, de su calificación, pero no las realizan en pos de una mayor seguridad. La educación o la calificación desempeñan un papel ambiguo en la producción de seguridades, en la medida en que operan como liberadoras y coercitivas al mismo tiempo. Como se vio en el capítulo anterior, la estructuración social de la educación en la subjetividad de estos trabajadores resulta ciertamente

el tedio y el aburrimiento: “a veces siento que no hay circulación en esta empresa”; “nunca pasa nada interesante”; “y... se siente el estancamiento, el encierro, la rutina. Yo la camiseta de la empresa no la tengo puesta, la verdad. Si a ellos no les importa, a mí tampoco”.

Este tipo de preferencias no implica, sin embargo, indiferencia ante el desorden. Para estos trabajadores resulta importante el “ambiente de trabajo”, la armonía entre los compañeros, el respeto al tiempo propio y, en general, aquellos elementos que aumentan el control sobre el trabajo y las tareas que se realizan. En otras palabras, la legitimación del riesgo que se observa en estos relatos (como componente reflexivo de la propia trayectoria laboral) no significa indiferencia ante el riesgo.

Este ajuste de acotamiento entre experiencias y expectativas también se observa entre los entrevistados rosarinos, sólo que —más que a través de reconstrucciones fantásticas— la asimilación entre presente y futuro se genera en mayor medida desvalorizando técnicamente el sentido del trabajo. En estos casos, la relación laboral deja de ser el basamento estable a partir del cual pudiera alimentarse el proyecto de construir una carrera, dominar el porvenir o contener la inseguridad, y las expectativas devienen en una suspensión del juicio, en una *epojé*, en una imposibilidad de afirmación o negación. Las expectativas y, en cuanto tal, la dirección potencial de las trayectorias laborales, son puestas entre paréntesis hasta que las condiciones actuales indiquen lo contrario: “*el futuro se piensa pero no se asimila*”; “*no puedo imaginarme en 20 años cuando no sé si cobre el mes que viene*”. Las percepciones de estos trabajadores muestran que el desorden cognitivo del presente no permite vislumbrar cambios totales en el futuro y —en cambio, o entonces— se opta o se prefiere la indeterminación. En estos casos, la relación entre experiencias y expectativas no es de oposición (como en el caso de las narrativas fantásticas), ni siquiera de indiferencia (no es que dé lo mismo), sino que la relación queda suspendida a partir del desconcierto que regula la trayectoria actual.

Este rechazo a establecer nexos más certeros entre presente y futuro por medio del trabajo se halla fuertemente condicionado por la etapa de curso de vida y se observa con contundencia entre los más jóvenes; en parte, porque no todos los trabajadores pueden darse el lujo de no saber qué van hacer mañana. Si la dirección de las trayectorias laborales puede suspenderse, ello

social que posibilita creer que allí donde nada acontece (porque nunca aconteció), todo puede suceder.

Además de lo anterior, entre algunos trabajadores de este grupo se observa una especie de estilo biográfico que transita entre el cinismo y la adaptación subjetiva para hacer frente a las situaciones de riesgo en el trabajo:

“bien padre estuvo la cosa: me despidieron. Sí, bien padre”; “buenos trabajos no he tenido, pero la verdad es que no me gusta mucho el trabajo”; “cuando me aburro, me voy”; “no me gusta la friega”; “lo mío es andar en la calle”; “no me importa estar sin dinero. Es más valioso tener la vida que yo quiero”.

En estos casos, la incertidumbre en el trabajo puede convivir con el placer e intensificar el conocimiento personal de los límites. Allí donde la inestabilidad es una opción (la idea de *edgework*), se accede también a una subcultura donde la inseguridad forma parte de la identidad individual que permite mecanismos complejos de inclusión a partir de la pertenencia “por vivir en riesgo”:

“hoy todo es gerencial; así vivimos: a las corridas”; “el riesgo era grande, pero la competencia era legítima. Brinqué a todos, al jefe de mi jefe”; “hay algo en la presión y el estrés que me gusta, me estimula”; “siempre ha sido así: he tenido demasiados trabajos muy cortitos. No sirvo para estar mucho tiempo en un mismo lugar”; “prefería no saber qué iba a pasar a quedarme encerrado en el círculo de mi papá”.

El modo como los entrevistados reconocen y reafirman su capacidad de agencia está relacionado con la manera de seleccionar ser frente a los demás como forma de presentación. Entre ellos se observa una especie de entendimiento estético del riesgo (no necesariamente racional) como capital identitario. Vivir en constante riesgo, como oportunidad —y a pesar del caos que puede suponer la movilidad de tareas, horarios y espacios laborales— permite justificar o legitimar (cultural y socialmente) decisiones y fracasos y, de la misma manera, habilita para la acción bajo la forma de aventura y excepcionalidad. Incluso algunos trabajadores que se desempeñan en puestos de trabajo relativamente estables y seguros muestran ciertas preferencias por el vértigo del riesgo. Para ellos, las rutinas laborales tienen que ver con

Estos trabajadores no cuentan con posibilidades individuales para influir sobre lo real y tampoco cuentan con puntos de apoyo (ni sociales, ni familiares, ni institucionales) para construir un futuro más o menos estable. Frente a ello, el trabajo del futuro se significa a partir de lo único que les queda como espacio de libertad y agencia: la expectativa fantástica de que todo será mejor el día de mañana. En ese sentido, que el futuro sea más incierto de lo que se asume (dado que es poco probable que un desocupado de 40 años se vuelva millonario) resulta una explicación económica que supone que las expectativas se relacionan con el deseo y la esperanza, más que con un cálculo racional que exige pautas o lógicas de acción concretas y que muchos de estos trabajadores no se encuentran en condiciones de realizar.

Lo anterior es así porque para poder comparar expectativas y realidades (o realizaciones), es necesario percibir cierta consistencia de continuidad entre ambas. De lo contrario, no hay vinculaciones o modulaciones posibles que enlacen ambos sistemas; y cada uno de ellos opera por separado, de manera inconexa, como si al valorar las experiencias actuales, el futuro no existiera y viceversa: en la imaginación del mañana no es necesario ni prudente incorporar la realidad del presente.

No resulta casual que estas narrativas fantásticas —además de predominar en Monterrey— se encuentren entre los trabajadores pertenecientes a los sectores más bajos de la estructura social y estén atadas, generacionalmente, a la inseguridad que han experimentado sus padres o abuelos. Lo que se observa en estos casos es una continuidad de historias entrelazadas donde los desafíos de pasar de un trabajo a otro generan un hábito familiar, una especie de transmisión intergeneracional de los riesgos sociales. Las trayectorias laborales de las generaciones anteriores que rodean a estos trabajadores han sido igualmente precarias e inestables.

Para su entorno inmediato, el trabajo también es simplemente un modo de sobrevivencia. Sus padres han tenido tanta movilidad como ellos a lo largo de su historia laboral; incluso, en muchos casos, estos trabajadores carecen de la referencia de lo que sus familiares directos hacían cuando ellos eran niños. En algún sentido, son hijos de la incertidumbre y del riesgo permanente. Entre ellos, la instrumentalidad del trabajo (para ser millonario, por ejemplo) se observa finalmente como una especie de determinación

“hay gente que encontró una fórmula. Nada más hay que encontrar la fórmula. Y no creo que sea trabajando de sol a sol”; “yo sé que me voy a volver millonario algún día”; “la expectativa no es tener una casita, sino trabajar para divertirme y para tener una vida impresionante”; “ahorita tengo tres proyectos en mente, que es arrancar para hacer dinero y para hacer algo durante la vida”; “me gustaría conseguir con amigos un grupo para trabajar y hacer dinero”; “en 20 años me veo habiendo hecho las cosas bien”; “siempre hay que tener una meta. No importa cuán irreal parezca”.

En situaciones de incertidumbre generalizada y transversal, los extremos tienen gran capacidad para ser anulados con relativa aleatoriedad. Así, el fracaso tiene las mismas oportunidades de ocurrencia que el mayor de los éxitos, aunque claramente estos últimos resultan menos costosos de significar. En el mundo de las fantasías no se necesita dominar el mundo externo y ellas quedan eximidas de la urgencia cotidiana (Schütz y Luckman, 2003): el problema con ello es que estos trabajadores —debido al acotamiento de la agencia— no pueden ni producir ni modificar ese mundo fantástico que recrean como expectativa.

Las expectativas fantásticas de estos trabajadores de Monterrey se explican por la falta de correspondencia entre experiencias laborales tremendamente inseguras y la necesidad de reconstituir esa inseguridad de manera absoluta y totalizadora. Donde nada es posible, finalmente todo resulta posible. En situaciones donde no hay trabajo, las posibilidades quedan abiertas. Donde no hay oportunidades materiales se puede “*hacer todo el dinero*”. Donde el ambiente resulta profundamente indeterminado, la determinación aparece como único horizonte. En suma, la incertidumbre actual se enfrenta mediante estilos fantásticos de seguridad en el futuro, prefabricada y construida como horizonte vago, difuso.

En realidad, no importa la concreción del resultado o la meta, la satisfacción o los medios. La determinación de seguridad (la eliminación totalizadora de incertidumbre) como escenario posible dentro de los próximos 20 años es la manera de contrarrestar los últimos 20 años de coexistencia oscilatoria con la inseguridad y el riesgo, a pesar de conocer —de modo realista— las verdaderas posibilidades de realización de sus fantasías: “*la verdad es que vivimos en el pasado y morimos en el presente*”.

agencias acotadas, donde el tiempo entre la experiencia actual y las expectativas de futuro se reduce, donde el horizonte del porvenir no puede ser planificado más allá de unos pocos meses o años.

En experiencias de riesgo, el futuro resulta difícil de asir, se vuelve inteligible; y —en cambio— lo que se valora subjetivamente es una especie de presente extendido, viviendo al día, y elaborando estrategias diarias para sobrevivir en el mundo del trabajo. El ajuste entre experiencias y expectativas, en general, se invierte cuando los riesgos sociales lo interpelan. En ese sentido, para estos trabajadores el futuro (siempre abierto y factible) no es lo que causa angustia o miedo; es la experiencia extendida de inseguridad y la falta de ejemplaridad del pasado (Ramos Torre, 2007) las que producen ansiedades que se pueden liberar, procediendo a una reducción de la complejidad del futuro que desconcierta.

Esta especie de “fórmula” para reducir la contingencia del futuro, en general se realiza mediante dos instrumentos típicos de la modernidad para lidiar con las expectativas “incumplidas” (Ramos Torre, *Op. cit.*): la técnica y la utopía, herramientas que utilizan estos trabajadores para construir en el horizonte normativo lo que se no se puede adquirir en el presente. El futuro se vuelve así un objeto de manipulación (técnico o fantástico) para la supervivencia cotidiana. A su vez, estas dos opciones de reducción de la complejidad del mañana —producidas por la vaguedad en la expectativa del trabajo— se pueden diferenciar por contexto de análisis: en Rosario predominan las narrativas técnicas y en Monterrey se observa un predominio de narrativas fantásticas. Es decir, en ambos contextos, los trabajadores muestran agencias acotadas por la dificultad de asumir —desde la experiencia actual de inseguridad— posibilidades más o menos estables de futuro; sin embargo, esta reconstrucción subjetiva del vínculo entre experiencias y expectativas, la realizan mediante distintos mecanismos.

En Monterrey —sobre todo entre trabajadores con los mayores niveles de inestabilidad y precariedad—, las posibilidades de imaginar el futuro a partir de las condiciones laborales actuales se transforman (como condicionantes sociales) en expectativas fantásticas (utópicas) que —de algún modo— ocurrirán en algún momento cercano:

II. AGENCIAS ACOTADAS: AJUSTES ENTRE EXPERIENCIAS
Y EXPECTATIVAS EN SITUACIONES DE RIESGO
EN EL MUNDO DEL TRABAJO

¿Por qué importa la reconstrucción subjetiva de la agencia desde la mirada del vínculo entre experiencias y expectativas de estos trabajadores en riesgo? Desde una perspectiva teórica pero también histórica, las expectativas de los trabajadores, individuales o colectivas, se encuentran directamente vinculadas con una noción de *progreso*, de horizonte normativo, donde la posibilidad social de mejoras puede vislumbrarse y evaluarse desde la actualidad y —por tanto— actuar en consecuencia (Castel, 2010). Si los trabajadores viven a través de proyectos concretos que ponen en práctica cotidianamente, actuarían orientados hacia un porvenir que habilitaría la posibilidad de una mejoría en su situación (Berriain, 2008).

Sin embargo, a pesar de estos postulados teóricos generales, asumir la imprevisibilidad del futuro es una premisa más o menos presente en estos trabajadores. Entre los entrevistados, son relativamente escasos los que piensan que mañana será mejor que hoy, o que sus hijos estarán mejor que ellos:

“uno vive del pasado y se muere en el presente”; “siempre decimos con mi mujer, que cada cena sea tu última cena”; “la incertidumbre es la excusa para no tener hijos”; “me siento segura por días”; “a veces estamos al día y, a veces, como quiera, sale uno”; “da miedo, pero uno está acostumbrado”; “yo quiero terminar mi casa y mi baño”.

“Creo que es todo lo que alcanzaré a hacer”; “no hay que esperar el 100%. Si esperas el 100%, te agüitas”; “a los sesenta, ya estás más allá”; “yo creo que no tengo un trazo marcado”; “tuve que moderar mis expectativas de crecimiento: ya no eres tan optimista”; “mi raya segura serían 2 000 pesos: eso es a lo que uno aspira”; “yo tengo un problema con el futuro: no puedo imaginarlo”.

Estas expresiones dan cuenta de una transformación temporal en el vínculo entre experiencias y expectativas, donde las primeras no son el inicio o el punto de partida para alcanzar las segundas sino que son las expectativas las que se reducen para asimilar la experiencia actual de incertidumbre en la que los trabajadores se hallan sumergidos. Tales narrativas dan cuenta de

“Yo gané 2 000 pesos en 2001; y en el 2008 no los puedo ganar. Algo pasó: algo pasó en el mercado”.

Así como se ha señalado en capítulos anteriores que la política en general y el Estado en particular ocupan un lugar menos central en el desenvolvimiento del mercado laboral local en esa ciudad, ello se observa ahora desde el punto de vista de las percepciones de estos trabajadores. En un modelo como el regiomontano donde el empleo público ha tenido, históricamente, un peso cuantitativamente menor en la generación de protecciones sociales y donde en las grandes empresas aún se observan comportamientos generalizados de solidaridad familiar o acotada, las prestaciones sociales protegen a pocos pero, además, lo hacen de manera subsidiaria mediante mecanismos relacionados con estímulos, incentivos, premios o contraprestaciones (*“lo que más me sirve es el bono de puntualidad”*), con una débil observancia a la universalidad o extensión de los derechos sociales y laborales.

En cualquier caso, tener un trabajo que no garantice condiciones mínimas de existencia material es una posibilidad que se reconoce como relativamente alta para la mayoría de los entrevistados en ambos contextos. La tolerancia al riesgo es una aceptación al reconocimiento de la contingencia, ya sea por las exigencias del mercado, por el retraimiento de los derechos y las conquistas sociales, o por la vulnerabilidad que ejerce en nuestros contextos un proceso de individualización social que —por lo pronto— más que a la apertura de opciones, remite a agencias saturadas de presión por un empleo (cualquier empleo) y de exigencias estrictamente individuales para mantener cierta estabilidad en las trayectorias laborales.

En ese sentido, la apropiación individual del riesgo en el mundo del trabajo se traduce en una privatización del mismo (por imposición en el caso de Rosario; por “elección” en el caso de Monterrey), a partir de nuevos mecanismos de ordenación social: los sentimientos de responsabilidad y culpa individual frente a la incertidumbre que genera el mundo del trabajo en la actualidad. En definitiva, los trabajadores de ambos contextos interpelan a la sociedad, a sus conciudadanos, a las leyes del mercado, a la política así como a sus propias capacidades, en la medida en que cada uno de estos elementos ha impactado y repercutido en su ambiente laboral y social más inmediato.

trabajadores más “politizados” que en el caso mexicano) ubiquen con mayor facilidad la redistribución de responsabilidades en la gestión del riesgo en el mundo del trabajo y, por lo tanto, el débil papel que estas agencias saturadas pueden ejercer en ello:

“esto es el resultado de los malos gobiernos y la complicidad de los empresarios”; “en este país, los pactos no se han cumplido”; “la responsabilidad es de todos por no saber elegir”; “la fractura del movimiento obrero terminó de desencadenar esta crisis”; “el problema es el sistema mismo, la política y los valores de la sociedad”; “al pobre siempre le ha tocado la peor parte”; “las conquistas se perdieron por el mal uso, abuso y por irresponsabilidad de las cúpulas”; “nadie supo qué hacer con los derechos de los trabajadores”.

Estas descripciones densas (relacionadas con designaciones colectivas de responsabilidades, intenciones y motivos) dejan vislumbrar una representación social más o menos precisa: los problemas actuales del mundo del trabajo se encuentran vinculados con la desprotección de los derechos laborales y con el proceso de descolectivización de las protecciones sociales.

En ese sentido, la interpelación al rol del Estado en la distribución y gestión social de los riesgos resulta más directa o explícita que en el caso de los entrevistados de Monterrey, donde en el momento de evaluar las condiciones del mercado de trabajo, el rol de los diversos actores e instituciones sociales se lee en un tono más difuso y —en cambio— con un papel mucho más protagónico de la agencia para lidiar con la incertidumbre actual:

“somos un poco todos, al final todos estamos presionados por la carencia y por la estupidez”; “lo que sucede es que no está bien nivelada la relación entre gobierno y empresa”; “en México somos muy dados a querer ganar mucha utilidad”; “la verdad es que no me atrevo a decir de quién es la responsabilidad”; “creemos que estamos en crisis porque la gente cree que estar en crisis es no tener tanto dinero como antes”.

Estos trabajadores también realizan un balance sobre la distribución social de los riesgos sólo que, en este caso, la interpelación se orienta más hacia las fallas del mercado y hacia un análisis económico de la situación social, la cual se resume claramente en la siguiente afirmación de un desocupado:

de cobertura institucional de los riesgos (porque —como se ha visto— aun en las grandes empresas las relaciones laborales operan en la práctica como relaciones familiares), y donde los lazos próximos e informales devienen el principal agente protector (material pero también simbólico) contra los riesgos, la presión social por “estar asegurado” resulta menor.

Cuando los dispositivos institucionales son precarios o sus rendimientos, muy bajos, los problemas de inseguridad en el trabajo se traducen en el discurso en déficits individuales, donde se observa una propensión a buscar en el individuo mismo tanto las razones que dan cuenta de la situación en la cual se encuentra como los recursos que deben movilizarse para que pueda arreglárselas. Esta norma de internalización es una manera de responsabilizarse por algo que en realidad remite a dinámicas sociales y que se manifiesta poniendo en duda o cuestionando la necesidad social de estar protegido. Según la corriente estructural cultural (Douglas, 1996), hay riesgos socialmente aceptados y culturalmente incrustados. Hay otros inaceptables y disfuncionales.

La inseguridad que ocasiona el hecho de no contar con seguridad social o con fondos para el retiro entre los entrevistados de Monterrey, en términos socialmente prácticos, ejercería una presión menor que en Rosario, porque el riesgo del mundo del trabajo opera allí como un riesgo normal (aceptado socialmente) e incorporado a una nueva cultura laboral que defiende la meritocracia, fomenta y defiende al “emprendedor”, y promueve la protección individualizada de los nuevos riesgos sociales.

En cambio, en Rosario se advierte una defensa más explícita y directa de las prestaciones sociales, así como una valorización de este recurso por encima del salario o de los ingresos. En ese sentido, el riesgo de no estar protegido opera como un elemento mucho más inaceptable y disfuncional en la ciudad argentina que en la mexicana. De tal modo, la apropiación de la ciudadanía social que reconstruyen los trabajadores entrevistados en cada contexto de análisis es también una resultante histórica.

En el caso de Rosario, el legado de las políticas sociales y del régimen de bienestar sigue modulando subjetivamente las expectativas de los trabajadores e impide que dichas formas históricas de organización de la protección de riesgos desaparezcan de las representaciones sociales como aspiraciones colectivas. De allí que los rosarinos entrevistados (quienes, sin duda, son

por el trabajo. Entre quienes trabajan en las peores condiciones laborales, es el mayor reconocimiento a la ciudadanía social y a la reivindicación de la capacidad colectiva del derecho lo que inhibe que la individualidad y la propia biografía queden presas del trabajo. Es decir, las protecciones garantizadas por derecho se reivindican cuando lo individual no resulta suficiente para responder a las exigencias económicas y sociales, cuando la agencia no sólo se reconoce como saturada sino, sobre todo, cuando ello se percibe como injusticia social. Parecería que los trabajadores que más dependen de los arreglos sociales son quienes más reconocen la ausencia de derechos en la actualidad. Si existe algo parecido a una cultura asalariada, su observancia aparece en los relatos de trabajadores rosarinos que más padecen la condición salarial.

Ahora bien, que no se reivindiquen derechos no implica directamente que no se aprecien cuando ellos son protegidos. En ese sentido, las diferencias entre las ciudades resultan todavía más acentuadas. En general, los empleados rosarinos saben exactamente cuánto se les retiene por jubilación, qué beneficios y limitaciones tienen sus obras sociales, a dónde pueden acudir en caso de conflictos laborales y, en general, muestran una mayor interiorización normativa e involucramiento con las retribuciones que les fueron otorgadas por su trabajo.

En cambio, entre los asalariados de Monterrey no deja de ser llamativo el desconocimiento que tienen algunos trabajadores respecto de las prestaciones sociales que se les otorgan, especialmente entre quienes pertenecen a sectores medios y se hallan insertos en empresas de servicios:

“yo pienso que sí; pero no sé si me podré jubilar”; “sé que aportó; pero no sé cuántos años me faltarán”; “¿prestaciones? Creo que sí tengo algunas”; “no me he informado, pero creo que algún derecho también tengo”; “me falta poco para jubilarme; pero no sé exactamente cuántos años”; “si supiera o me hubiese asesorado, me hubiera ido mejor; pero en ese momento no sabía cuánto me correspondía”; “prestaciones: se me hace que no tengo. Es que entré hace poco”.

Las explicaciones a estas diferencias en función de los contextos de análisis pueden redundar en cuestiones de dependencia histórica. En una sociedad como la de Monterrey, que cuenta con instancias menos especializadas

propia, a partir del cual los recursos de protección pueden adquirirse en el mercado. Si los riesgos se han mercantilizado y su protección ya no se adquiere por la pertenencia social a un colectivo sino mediante las posibilidades privatizadas y económicas de adquisición, lo que se debe intentar obtener son recursos monetarios de manera directa para obtener dichos bienes y soportar los posibles riesgos del mundo del trabajo. En el trabajo independiente *“eres tu propio jefe”* y *“no tienes que cumplir horarios”*; *“se gana mucho más que en el trabajo asalariado”*, *“el dinero es sólo tuyo”* y *“trabajas menos, tienes menos esfuerzos y generas lo mismo”*. Allí donde estas agencias saturadas se hacen cargo de la incertidumbre laboral, la figura del asalariado protegido ya no aparece como sujeto articulador de protecciones sociales y, en cambio, lo que predomina es la idealización del trabajador independiente, innovador, emprendedor, que se alza como el gran representante del “sujeto trabajador” actual: autónomo, autoprotegido en función de su inserción en el mercado y adaptable a las nuevas formas de juego.

En contraste, entre los trabajadores rosarinos se dejan entrever más atisbos de reivindicación de derechos, en ciertas narrativas que configuran intentos fallidos por liberar la agencia de la coerción del trabajo. Ello ocurre sobre todo cuando las condiciones de trabajo son profundamente precarias e inestables, o bien cuando los entrevistados participan de manera activa en movimientos sindicales u organizaciones sociales de protección del trabajo:

“aprendí a qué tener derechos; entonces vamos viendo lo que es justo”; “quizás ganás más como independiente, pero no existís para el sistema”; “yo sabía que, hagan lo que hagan, el sueldo no me lo podían bajar. Yo ya me había asesorado”; “los derechos de los trabajadores están garantizados; pero lamentablemente no todos los trabajadores saben eso. Por eso es importante difundirlos”; “hoy por hoy, el trabajador en negro tiene los mismos derechos que el trabajador en blanco”; “sólo se pueden ensañar con la gente que no entiende de defensa”; “el conocimiento es poder. Siempre me lo enseñaron mis padres”; “todas las respuestas a tu pregunta están en la constitución nacional”.

Es cuando el trabajador se encuentra inmerso en el orden del trabajo (porque *“se pierde toda una vida en ganarla”* o porque *“sales a buscar el pan y te comes un cáncer”*) que sigue siendo el derecho lo que no permite ser tragado

premios y los incentivos se ganan o pierden, dependiendo de la suerte de uno”; “la estabilidad es un privilegio, inmerecido en la mayoría de los casos”.

La percepción que tienen estos trabajadores sobre su vínculo biográfico con los derechos del trabajo no sólo resiste la posibilidad de colocarlos como “sujetos de derechos” (porque la seguridad y la estabilidad resultan, en definitiva, bienes escasos a los que pocos acceden), sino que también da cuenta de un cambio cualitativo en lo que debe protegerse colectivamente: ahora no se trata de regular jornadas, garantizar salarios mínimos, cubrir prestaciones sociales o garantizar la educación para los hijos; lo que se valora como protección individualizada son los premios e incentivos, los bonos de puntualidad, los regalos que otorga la empresa. Lo anterior implica una profunda corrosión de la solidaridad de clase, que si bien nunca fue tan marcada como en el caso de Rosario, permitía más espacios para la negociación colectiva y la protección social del trabajo.

Dado que las exigencias del mercado presionan contradictoriamente y logran inscribirse con relativa naturalidad entre los trabajadores de Monterrey, se estaría generando allí un clima difuso, bastante indescifrable, de conflictividad pasiva o de resignación frente al mundo laboral, estigmatizando a los “trabajadores privilegiados” que no defienden conquistas adquiridas sino ventajas otorgadas. De tal modo, la exigibilidad que por definición tienen los derechos sociales, se erosiona frente a un contexto donde la seguridad laboral se experimenta más como privilegio que como principio social de protección. Lo que se percibe entre los trabajadores regiomontanos, en ese sentido, es una pérdida de exigencia del derecho, donde una lábil inconformidad se mezcla con una relativa apatía. La lectura que estos trabajadores hacen del mundo del trabajo ratifica la distinción entre un sector protegido (privilegiado) y una nebulosa de situaciones en las que la seguridad está basada en la capacidad (individual) de la agencia para mantener un trabajo (cualquier trabajo) con relativa independencia de la situación colectiva del trabajo.

Por lo tanto, si la seguridad que se puede obtener mediante el trabajo resulta una posibilidad más individual que colectiva, si constituye un privilegio que puede depender indistintamente de factores institucionales, de fe, o incluso una cuestión de fortuna, se explica fácilmente la preferencia que se observa en muchos trabajadores de Monterrey por el trabajo por cuenta

de las que se llevaron a cabo en Monterrey. La falta de incorporación de esta noción en las narrativas de los trabajadores indica las orientaciones y actitudes más individualizadas que se encuentran en la actualidad en relación con el mundo del trabajo. En otras palabras, los derechos sociales, el derecho a la protección del trabajo y “el derecho a tener derechos” no sería un punto elegido desde donde observar el problema del riesgo en el mundo laboral.

No es el derecho el soporte de apoyo para analizar las controversias del mercado y ello supone no sólo una débil percepción de la ciudadanía social sino, especialmente, que se estaría asistiendo a una transformación histórica de los códigos con los que se designan a la precariedad y a la pauperización de las condiciones laborales. Esta transición (y traslado) desde el derecho hacia la responsabilidad y la culpa individual (como códigos de lectura de la situación laboral) se experimenta en ambos contextos pero con importantes diferencias entre sí.

En Monterrey, la ausencia del reconocimiento del derecho al trabajo estaría relacionada con la mayor heterogeneidad y desigualdad estructural que se presenta en dicha ciudad. En sociedades profundamente diferenciadas en lo social y lo laboral, resulta más difícil compartir problemas o posibilidades de destino entre todos los trabajadores como una especie de “destino común”. Históricamente, son los trabajadores del *mainstream* de la sociedad del trabajo quienes definen “qué es lo justo” y lo que se debe proteger colectivamente. En la ciudad de Rosario, fueron los obreros industriales y los grandes sindicatos quienes han ejercido ese papel. En Monterrey —como ya se señaló— son los trabajadores formales de la gran empresa quienes históricamente definieron qué se debía proteger; mas no desde el conflicto y la negociación (como en el caso de Rosario), sino desde la familiarización con el empresario y la obtención de beneficios sociales como prebendas individuales. En consecuencia, las protecciones sociales no sólo resultaron cuasiindividuales sino que también era poco probable que estos beneficios se trasladaran hacia otro tipo de trabajadores (informales, de las pequeñas empresas. . .) como “destino común”. En este contexto, los derechos adquiridos se perciben —en cambio— como ventajas, privilegios, o simples prerrogativas: “me regalaron un puesto en la administración pública”; “ya tener trabajo es un privilegio”; “vacaciones nunca, pero es un privilegio poder darle vacaciones a nuestros hijos”; “sería un sueño poder jubilarme”; “gracias a dios tengo seguro”; “los

se observan transiciones laborales que son negociadas mayoritariamente de manera individual y mediadas por redes sociales, mientras ello se vive entre los entrevistados rosarinos como un desajuste histórico institucional “*porque el Estado dejó de hacer su trabajo*”, en Monterrey se experimentaría más como un momento innovador donde la confianza en las defensas disponibles que muestran los entrevistados resulta más cercana a la esfera individual: “*tenemos necesidades y si no, las inventamos. Y eso es lo que hace siempre la cadenita de los negocios*”; “*yo confío en mi capacidad productiva*”.

En ambos contextos, entonces, se evidencian agencias saturadas frente a la falta de opciones laborales que la estructura de oportunidades ofrece. La gran diferencia radica, en cambio, en reconocer en cada caso esa saturación como coerción o innovación.

El segundo elemento que permite ubicar a la agencia frente al nuevo vínculo entre sociedad, Estado y mercado en la gestión de los riesgos es la concepción de *derechos* que tienen estos trabajadores. En toda sociedad moderna, uno de los principales mecanismos reguladores de la ciudadanía social es el derecho y cierta incondicionalidad del mismo como garantía de “lo social”. Como bien lo explica Castel (2010), el trabajo accede al reconocimiento social cuando está comprendido en sistemas de regulaciones que le asignan un estatuto de derecho. El derecho modula el trabajo como hecho social y como parte de la esfera pública, liberando a la agencia de la hegemonía del trabajo. En ese sentido, el derecho deviene en uno de los hilos articuladores fundamentales del vínculo entre agencia y estructura social.

Si se realizara un análisis de léxico, la primera evidencia que se podría plasmar respecto del lugar que ocupa la agencia en la estructura de oportunidades que genera el trabajo, es el uso del término “derecho”(s)¹: aparece en menos de la mitad de las entrevistas realizadas en Rosario y sólo en siete

¹El análisis lexicográfico posibilita —en cierta medida— una descripción de los sistemas diferenciales de discursividad, donde el fundamento es la numeración de los textos tal como literalmente son recogidos. Al identificar cada palabra como una unidad, se hacen posibles ciertos cálculos. En primer lugar, de frecuencias léxicas; es decir, cuáles son las palabras más utilizadas por los propios sujetos cuando responden a cada una de las preguntas. A partir de esta numeración resulta posible —a su vez— saber qué tipo de personas (caracterizadas por las modalidades de cualquier variable) utilizan preferencial o diferencialmente cierto tipo de léxico. Para más detalles sobre esta técnica de análisis, véase Crespo *et al.* (1998).

no mencionan explícitamente al gobierno o al Estado a la hora de dar cuenta de las responsabilidades respecto de su situación laboral. El Estado no es un interlocutor válido para ejercer demandas sino que la explicación de los cambios sociales descansa directamente en el mercado y en “las transformaciones económicas provenientes de la globalización”: “es un momento difícil para los negocios”; “es normal que con más tecnología disminuya el trabajo de la gente”; “uno ya no es eterno en su trabajo”; “las empresas compiten todo el tiempo por la globalización, la creatividad y la optimización”. Alrededor de estos relatos habría un engarce no sólo económico sino también cultural con la incertidumbre laboral, donde el riesgo se incorpora de manera relativamente “natural” y se ubica en la responsabilidad individual no de manera “indignante” e incomprensiva (como en el caso rosarino), sino como consecuencia lógica de lo que han conocido históricamente: la protección de los riesgos se compra en el mercado, o se lidia con la familia, o se “negocia” (no se exige) con el patrón. Esta percepción generalizada genera una especie de aceptación “normalizada” de condiciones laborales precarias que aumenta las competencias individuales, desincentiva los reclamos colectivos y opaca el reconocimiento de la seguridad laboral como derecho social.

Podría admitirse entonces que entre los entrevistados rosarinos hay un mayor reconocimiento explícito a la erosión de acuerdos sociales y —por lo tanto— al reconocimiento de que la gestión de los riesgos es un proceso independiente del mercado pero —al mismo tiempo— del individuo. Reconocer que la independencia social que proporciona el trabajo es un asunto colectivo (que ha desaparecido) es lo que determina esta percepción de agencias sobresaturadas, esta sensación de abandono social, que se vive con una profunda “nostalgia” por el pasado y con una especie de rabia social contra las transformaciones de las últimas décadas.

En cambio, los relatos de Monterrey encontrarían un reconocimiento más racionalizado y reflexivo de que la inseguridad en el mundo del trabajo no se puede compensar en su totalidad dado, especialmente, el gran incremento de la heterogeneidad y complejidad productiva: “es la fusión de las empresas lo que trajo desventajas para los trabajadores”; “los negocios por tu cuenta se han diversificado mucho”; “son las grandes empresas las que más despiden gente: así es la economía”; “este departamento está lleno de cambios internos, y todos los días hay recortes de algún tipo”. Pese a que en ambos contextos

ante la incertidumbre laboral en la que se hallan sumergidos se construye directamente hacia el *“self”*, hacia los *“errores cometidos en el pasado”*, hacia *“la falta de coco”*, ubicando a la agencia (y a su propia biografía) como la principal responsable de la situación actual de trabajo.

No obstante —y a pesar de esta diferencia fundamental en el reparto de responsabilidades sociales—, en ambos casos las consecuencias subjetivas resultan relativamente similares: la necesidad y obligación de una hiperindividualidad para salir adelante y hacer frente a los nuevos riesgos sociales.

Al colocar la mirada en la mercantilización actual de los riesgos como producto de una nueva ausencia del Estado y de la falta de solidaridad de clase, los trabajadores rosarinos apelan en su relato a la descolectivización de los nuevos riesgos como un proceso en el que —sin embargo— no se cuenta con la suficiente capacidad individual para lidiar con la incertidumbre, así como a la imposibilidad de la agencia para controlar decisiones individuales: *“eso ya no depende de mí”*; *“dependerá de la economía nacional”*; *“el gobierno hace poco, pero los empresarios hacen menos”*; *“lo que aquí pasó fue la complicidad de gobierno, empresas y gremios”*; *“el gobierno no hizo nada para que los jóvenes preservaran los oficios”*; *“las leyes están, solamente hace falta que se cumplan”* son algunas expresiones que ponen en evidencia que el vínculo entre mercado, Estado y sociedad en la distribución y protección de los riesgos es un proceso indeterminado, contingente, pero —a su vez— con responsabilidades específicas más allá de los propios trabajadores. En otras palabras, estos trabajadores reconocen el abandono institucional y societal para enfrentar los riesgos en la actualidad y —al mismo tiempo— la imposibilidad de hacerse cargo, desde la individualidad, de la incertidumbre laboral, en la medida en que *“ya no depende de uno”*.

Los entrevistados de Monterrey —en cambio— vivieron históricamente y a lo largo de toda su trayectoria, en ambientes más generalizados de riesgos mercantilizados y, sobre todo, familiarizados (Parrado, 2005). Por eso, ahí el cambio social no se percibe ni con la magnitud ni con la intensidad que se percibe en Rosario. En contextos donde la mercantilización de los riesgos es una especie de verdad histórica, resulta poco probable que las responsabilidades sociales se distribuyan con mayor equidad; lo que predomina, en cambio, es una noción más individualizada de la culpa para admitir la contingencia actual: *“todo ha empeorado: será culpa de uno”*. Estos trabajadores

jadores son agencias sobrecargadas, cargadas de soledad frente al trabajo, donde la individualización social se percibe más como un proceso coercitivo y sancionador frente al riesgo, que como un elemento liberador y voluntario hacia nuevas aperturas sociales.

Como se ha visto a lo largo del libro, en ambas ciudades —y por diferentes vías— hay un grupo importante de trabajadores precarios, informales o desocupados. Mientras en Rosario la falta de empleo masivo se traduce en una mayor desocupación y en trayectorias con duraciones más extensas y frecuentes de desempleo, en Monterrey se observa una mayor imposición de actividades asalariadas que no son de pleno derecho. En ambas, no obstante, hay una esfera expansiva del mundo laboral que se confunde entre jóvenes que a su corta edad han tenido múltiples transiciones, desocupados que no están motivados para aceptar cualquier trabajo, trabajadores que alternan trabajos precarios, periodos de inactividad y de relativa estabilidad, algunos tentados permanentemente a renunciar, o quienes prefieren un trabajo, cualquier trabajo, porque “*atrás vienen otros*”.

A partir de este rasgo común, se analizan dos elementos que aparecen en las narrativas de los trabajadores respecto del lugar que ocupa la agencia en el vínculo entre Estado, mercado y sociedad en la protección de los riesgos sociales: cómo perciben los trabajadores las transformaciones en el mercado de trabajo y cómo reacomodan responsabilidades sociales e individuales en función de dichos cambios; asimismo, cómo esta especie de agencia saturada reconfigura la noción y el papel de la *ciudadanía laboral* que se percibe detrás de estas transformaciones.

En ambos contextos de análisis, muchos trabajadores perciben que “*se han quedado solos*” en el mundo del trabajo. No obstante esta apreciación general, las razones relacionadas con dicha soledad son diferentes en cada caso. Esperar un trabajo mejor o no tener trabajo porque falta empleo en la ciudad tiene una significación distinta de la percepción de no tener trabajo porque no se está lo suficientemente formado o capacitado para ocupar los empleos que se encuentran disponibles. Esta última percepción parecería ser más acuciante en Monterrey que en Rosario. Mientras la mirada de los trabajadores rosarinos interpela directamente al mercado de trabajo y “*al Estado*” que los ha obligado a hacerse cargo ellos mismos de sus propias trayectorias, la principal interpelación de los trabajadores regiomontanos

principales características del tipo de sujeto que constituye el trabajador en riesgo: al vínculo entre Estado, mercado y sociedad en la distribución de los riesgos sociales; a la relación entre experiencias y expectativas a partir de las percepciones de inseguridad que tienen los trabajadores; y finalmente, a la reconstrucción de nuevas subjetividades y alteridades en el mundo del trabajo.

La selección de estas interpelaciones, y no de otras, obedece a dos argumentaciones complementarias: la evidencia empírica y las exigencias metodológicas de la investigación. Desde la primera, dichas interpelaciones son configuraciones de sentido que aparecen en los relatos de los trabajadores como estructurantes de su propia narrativa y capacidad de agencia. Desde la exigencia metodológica, cada una de estas dimensiones contiene hipótesis específicas de la investigación a problemas planteados en los capítulos anteriores en relación con las nuevas experiencias de inseguridad laboral: la mercantilización de los riesgos y el aumento de la individualización social (agencias saturadas); el acotamiento de expectativas respecto del trabajo y el mundo de la vida (agencias acotadas); y el aumento de la diversidad de subjetividades y alteridades como producto directo de la individualización social (agencias heterónomas).

I. AGENCIAS SATURADAS: EL NUEVO (DES)VÍNCULO ENTRE ESTADO, MERCADO Y SOCIEDAD EN LA GESTIÓN DE LOS NUEVOS RIESGOS SOCIALES

Una de las hipótesis de esta investigación plantea que —en la actualidad— se asistiría a una nueva configuración en la distribución, protección y gestión de los riesgos sociales. Entre los trabajadores entrevistados puede apreciarse cómo la clásica distinción histórica de Esping Andersen (2001) acerca de la desmercantilización primero, la familiarización después y la nueva mercantilización de los riesgos, ocurre en realidad a lo largo de una misma vida. Podría decirse que, en la actualidad, los tres procesos convergen al mismo tiempo: un poco de mercado, mucho de familia y otro poco de Estado, conforman mecanismos específicos para la gestión de los riesgos en el mundo del trabajo. En cualquier caso, lo que denotan las narrativas de estos traba-

Capítulo 5

Agencia, subjetividad y alteridades en el mundo del trabajo

INTRODUCCIÓN

En el capítulo anterior se intentó descifrar cómo los trabajadores entrevistados perciben y experimentan el riesgo en el mundo del trabajo, a partir de las distintas configuraciones que presentan sus trayectorias laborales. En la misma línea interpretativa, en el presente capítulo se analiza otro componente fundamental de la dimensión subjetiva de los nuevos riesgos sociales: el papel y el tipo de agencia que contiene cada una de las narrativas analizadas en el capítulo previo. Ello importa en la medida en que —desde la perspectiva sociológica— las trayectorias laborales se construyen necesariamente en el reconocimiento de un espacio de libertad y agencia de los sujetos, pero también de reflexividad y sensibilidad. Dicha dimensión agencial de la subjetividad de los trabajadores hace referencia a su condición de individuación, que no es sólo voluntad o deseo, sino que también se constituye como condición social (Saraví, 2016).

Para analizar esta dimensión agencial de la subjetividad se privilegia una mirada contextual con el fin de identificar distinciones institucionales y de cambio social respecto de la reconstrucción de la agencia en tiempos de incertidumbre laboral. En este proceso de reconfiguración subjetiva de las trayectorias laborales se analizan tres grandes interpelaciones que realizan los entrevistados hacia el mundo laboral y que permiten ubicar las

inseguras en el mundo del trabajo. Las expectativas sociales —en definitiva, el principio de la doble contingencia— cobran una fuerza importante en las decisiones laborales de estos trabajadores, en la medida en que sus estrategias constituyen, también, construcciones individuales que se ejercen en la negociación permanente con los otros.

En estos casos —sobre todo entre los más jóvenes—, la narración de las trayectorias resulta profundamente difusa y laxa, difícil de asir desde el discurso o la interacción comunicativa. Muchos de ellos padecen graves condiciones de inseguridad no sólo en la mayor parte de sus transiciones ocupacionales, sino que hasta el momento han vivido una enorme cantidad de eventos y movi­lidades en el mercado de trabajo.

A diferencia de la primera cohorte —que evidencia una memoria exhaustiva para recordar fechas, órdenes y concatenaciones temporales: “trabajé 49 años y seis meses en la misma empresa”; “me jubilé el 5 de junio de 2005”—, la multiplicidad de eventos y transiciones por la que pasan estos trabajadores, dificulta un relato ordenado, coherente, en el que un evento sigue a otro. Aquí las transiciones se superponen, se observan permanentes regresiones a eventos que se recuerdan sólo después de haberlos enlazado con otros.

La narrativa de estos trabajadores resulta más desordenada y desorganizada no sólo porque aparece una diversidad mayor de eventos ocupacionales y transiciones, sino también porque los fines de las propias trayectorias laborales exceden el ámbito meramente laboral, y donde los eventos relacionados con el trabajo son más contingentes que en las cohortes anteriores.

En el periodo actual, y para estos trabajadores, las ocupaciones ya no se extienden a lo largo de toda la trayectoria. Los entrevistados combinan complejamente narrativas de opciones, posibilidades y nuevas coerciones. Sin embargo, quizá la mayor novedad radique en que la seguridad laboral no se relata desde sus referencias cognitivas o históricas. Estos trabajadores pertenecen a una segunda generación de trayectorias inestables. Seguramente ninguno de ellos tendrá un trabajo de por vida. La diferencia radica en que la mayoría tampoco pretende tenerlo.

inseguridad laboral puede operar como carencia y deterioro o como oportunidad y apertura, según quien la detente. Los trabajadores con narrativas inseguras perciben claramente cómo las pautas morales pueden reivindicar la audacia de un joven profesional que renuncia a su trabajo por el mal ambiente laboral en que se desempeña, e inhiben al albañil que deja su puesto por condiciones de salubridad.²

“Sin incentivos y sin recompensa, no hay motivación para que te quedes, y eso la gente lo sabe”, señala un joven profesional en Rosario que renunció a su trabajo porque el ambiente laboral no era óptimo; *“los que no dejan dinero son los trabajos que más me gustan, y esos son los que tomo”*, declara otro joven profesional en Monterrey; *“Llevas el pan a tu casa, te comes un cáncer y te tenés que aguantar que la gente diga que en este país no trabaja el que no quiere”*, argumenta en Rosario otro joven que es albañil. *“¡Hey, maestro! Aquí hay jale; vente. Pero te aviso que son como dos semanas; no más. Y bueno, a los 43 años, sólo los conocidos te dan trabajo. Ni modo. . . dos semanas: hay que tomarlo”*, añade otro albañil de Monterrey.

El deber ser de tomar un trabajo no se explica sólo por la necesidad material, sino por la necesidad, exigida y coercitiva, de pertenencia y de filiación al mundo del trabajo; de adaptación a la inestabilidad mediante rendimientos y sometimientos. Ello implica una racionalidad específica de estrategias sociales que son diferenciadas por sector social y que tienen consecuencias distintas para lo que entraña ser socialmente reconocido. Las percepciones de estos trabajadores sobre cómo se vive la presencia-ausencia de empleo indican que trabajar sigue siendo una exigencia social de pertenencia e inclusión, donde se estigmatiza el no trabajo, se lo asimila a una especie de ocio culpable entre los trabajadores con trayectorias más inseguras y se lo exige, aunque no garantice independencia.

Esta conjunción estrecha entre una situación económica marcada por la precariedad de los empleos o la informalidad y una presión político-moral caracterizada por una sobrevaloración social del trabajo, conduce a la aceptación (racionalizada o reflexiva) de condiciones permanentemente

² Tal como lo plantea Sennet (2006), allí lo único que cuenta es la clase: un hijo de la elite se puede permitir la “confusión estratégica”; un hijo de las masas, no. El privilegio disminuye la necesidad de trazar estrategias.

Quizá por ese motivo, haya un predominio de estos trabajadores en la ciudad de Monterrey. Parecería que allí (una ciudad que se metió de lleno en los desafíos productivos que impuso la globalización) hay una mayor adaptación y disposición a las implicaciones de dichas transformaciones. Así como los entrevistados rosarinos muestran una mayor internalización de las normas laborales y del vínculo entre ciudadanía y trabajo, los entrevistados regiomontanos revelan un mayor nivel de internalización cultural respecto de las transformaciones del nuevo patrón de acumulación.

En cualquier caso, las narrativas de los trabajadores de la cohorte intermedia comienzan a ser menos trágicas que entre los trabajadores más viejos; pero también más caóticas, sin tanto autocontrol y menos relatadas desde la linealidad de la vida.

En el periodo de consolidación de las trayectorias de la segunda cohorte, las estructuras ocupacionales tienden a modificarse más rápidamente que en la generación anterior (Berriain, *Op. cit.*). Desde la narración, estos trabajadores muestran mayores coerciones que sus antecesores para elegir qué hacer en el mundo del trabajo; empero, continúan teniendo como referencia cognitiva, normativa y cultural, las seguridades de otros tiempos. Ello hace que —en general y al igual que la cohorte anterior— sigan prefiriendo el trabajo de por vida. No obstante —y como ya se expuso—, lo lograrán mucho menos que la generación previa.

Finalmente, hay otro grupo de trabajadores que padecen las peores condiciones de inseguridad en el mercado de trabajo y que perciben, viven y reproducen cotidianamente ese grado de incertidumbre. Son entrevistados que encuentran en el trabajo asalariado una opción última que no los define ni dignifica. Sin embargo, para ellos un empleo seguro es una meta que aún puede alcanzarse y —mientras tanto— utilizan una gran diversidad de estrategias y mecanismos informales para hacer frente a los avatares de la precariedad. Las presiones morales, la estigmatización, el refuerzo de controles y coerciones sobre los que están fuera del trabajo, operan (históricamente) como dispositivos de orden social; por lo general, en desventaja de los trabajadores pertenecientes a sectores sociales más bajos.

Las sociedades suelen ejercer un monitoreo social bastante exhaustivo sobre las actividades que resultan poco atractivas, escasamente remuneradas o mal protegidas y aseguradas. A partir de este tipo de vigilancia social, la

entrar mañana; en qué turno; si trabajarán o no horas extras; si el tiempo de movilizarse hacia el trabajo será el mismo; desconocen a qué sucursal tendrán que ir o en qué momento del día podrán tomar el almuerzo: “el tiempo, como espejo de las actividades diarias de trabajo, refleja constantemente una imagen distinta” (Berriain, *Op. cit.*).

Las narrativas críticas de estos trabajadores son ejemplificadoras de jóvenes que recurren más a la inmediatez y a la instantaneidad, donde el horizonte temporal se halla más marcado por el presente (“*ahora tengo este proyecto*”), por un presente contraído y en permanente proceso de cambio (“*pero también estoy en este otro y en éste y en aquél*”), donde se observa un incremento en los episodios de acción y experiencia por unidad de tiempo (Iglesias, 2006, en Berriain, *Op. cit.*).

Entre estas trayectorias ya no se vislumbra una preferencia por intentar extender la carrera laboral a lo largo de la vida. Desde luego, el truncamiento que afecta a la última cohorte impide conocer si, finalmente, estos jóvenes terminarán teniendo un trabajo de por vida o no. En cualquier caso, lo que muestran los entrevistados es que la actividad laboral, bajo las condiciones actuales, dista mucho de ser la única actividad de sentido y articulación de la existencia y dignidad individual. En estos casos, la racionalidad económica (en términos weberianos) necesariamente se descentra ante una diversificación y relativa particularización de los sistemas de valoración del trabajo donde no se observa una correspondencia, punto por punto, entre ambas estructuras (Berriain, *Op. cit.*).

En medio de ello, se encuentran trabajadores que viven con mayor seguridad en sus condiciones de trabajo y así lo reconocen. Entre las narrativas seguras se ubican trabajadores —sobre todo de la cohorte intermedia— que lograron hacer del trabajo independiente un proyecto de vida y un generador e impulsor de placer o satisfacción por lo que se hace. Entre estos trabajadores, los determinismos institucionales e históricos resultan más débiles que en los casos anteriores; en cambio, prevalecen aspectos individuales e internos de los mercados de trabajo en la mediación de sus percepciones de seguridad, sobre todo los relacionados con la educación, la capacitación y la formación de por vida, para mantenerse en correspondencia permanente con las innovaciones económicas.

En el periodo de consolidación de las trayectorias de esta cohorte, las estructuras ocupacionales tendían a modificarse de generación en generación (Beriain, 2008) y no antes; estos trabajadores fueron más libres que sus padres para elegir sus propios trabajos y oficios, y —por lo general— eligieron un trabajo de por vida.

En el otro extremo del continuo se sitúan los jóvenes trabajadores cuyas percepciones de seguridad frente al trabajo se encontrarían relativamente desfasadas respecto de su principio de realidad y que se explicarían por una concepción menos descentrada en referencia con el trabajo y el bienestar que éste genera. Si entre estos jóvenes ya no existe una identidad obrera (pese a que algunos de ellos son obreros) es porque, en realidad, ya no disponen de una única manera de experimentar la vida y el trabajo. Esta multiplicidad de principios que permite guiar la existencia puede estar relacionada con nuevas maneras de asumir la sociabilidad pero también con la ausencia de criterios institucionales sólidos para definir cursos de acción.

A diferencia de los trabajadores pesimistas, estos jóvenes no han conocido el mundo de la salarización y no cuentan con los mismos parámetros (sociales o culturales) desde donde contabilizar las pérdidas. Por esta razón, el balance resulta más positivo para ellos de lo que sus condiciones indicarían. Se trata de narrativas discontinuas, de inestabilidades permanentes; empero, sin un evento determinado que bifurque, desde el relato, la propia trayectoria.

La significación del tiempo en estas trayectorias es más acotada, finita, contenida: “*duré muchísimo: seis años ahí*”; “*en media hora te acostumbras*”; “*a los 60, estás más de allá que de acá*”, son expresiones que indican, por un lado, la aceleración del tiempo de trabajo, y por el otro, una reducción temporal del horizonte de expectativas (Beriain, 2007). Los ritmos sociales de las trayectorias de estos jóvenes (basadas en la alteración, la discontinuidad y los contrastes repetidos) contraen el tiempo de trabajo y extienden el presente (Beriain, 2008).

La experiencia del tiempo en estas trayectorias experimenta una fragmentación cada vez mayor, donde las actividades que las personas realizan son unidades temporales cada vez más acotadas y cambiantes; de allí la necesidad de medidas temporales muy breves (Iglesias de Ussel, 2006, en Beriain, *Op. cit.*). Muchos de estos entrevistados no saben a qué hora van a

ven en un nivel discursivo más cercano a la ética individual y a la realización personal.

Entre quienes significan de manera pesimista sus propias trayectorias —pese a haber tenido, en conjunto, una historia laboral relativamente estable y segura—, se encuentran principalmente los trabajadores de la primera cohorte de análisis que pertenecen a la ciudad de Rosario. La principal incidencia en ese pesimismo sería el brutal proceso de deterioro social y económico que ha sufrido dicha generación (sobre todo los varones) a partir de las reformas estructurales y las transformaciones en el mercado de trabajo ocurridas durante gran parte de la década de los noventa. El peso que tendrían estos elementos históricos e institucionales en la configuración de las percepciones de estos trabajadores —lo que Cabanes (1996) llama “el status del pasado en la narración”— parecería más acuciante que los factores individuales u organizacionales del mercado. Las transformaciones institucionales y económicas generaron o profundizaron —mediante la flexibilización y la desregulación laboral— un sentimiento de indefensión en trabajadores que (materialmente) no se encuentran en situaciones de inestabilidad o fragilidad frente al trabajo. Son trabajadores que conocieron las certezas de la sociedad salarial, que crecieron pensando que tendrían un trabajo de por vida, y cuya identidad obrera terminó resquebrajada en el negocio propio.

El tiempo que alienta estas narrativas es de larga duración: un tiempo extendido, de grandes fragmentos, relacionados con las diferentes etapas por las que fue atravesando la economía del entrevistado, pero también la de la ciudad, y en donde la edad de los trabajadores deviene un elemento socialmente significativo. En sus relatos hay un cambio de curso clave, abrupto, un punto de quiebre que ocurre, más que por la desocupación (en realidad, se trata de trabajadores que no han estado desocupados formalmente en sus trayectorias), por la rotación entre un tipo y otro de inserción laboral. Tal punto de quiebre termina proyectándose como una especie de camino subjetivo, marcando el modo como sus transiciones son percibidas en términos de emergencias y caídas, donde el punto final (o de llegada) define el significado de toda la trayectoria, como algo que —en cierta tradición habermasiana— proyecta el significado del presente en el futuro (Beriaín, 2008).

riesgo y la incertidumbre se estructuran en un *continuum* más que en tipologías excluyentes.

Las distinciones entre los diferentes sistemas de interpretación y significados no son nítidas, lo cual resulta bastante coherente con el carácter dilemático de las condiciones sobre las que se articulan. Las distintas narrativas reconstruidas por este análisis no son conjuntos coherentes de posiciones, sino que reflejan la ambigüedad y contradicción de la situación en que se vive. En ese sentido, los diferentes significados que giran en torno a la experiencia de la inseguridad laboral se solapan y coexisten en un mismo espacio narrativo.

En los últimos años, varios estudios han señalado la indeterminación que existe entre transformaciones en las condiciones de trabajo y cambios en las actitudes y en los comportamientos de los trabajadores (Zurla, 1990; Calderón G. y Lechner, 1998; Standing, 1999). Ello estaría relacionado con lo que Bourdieu (1997) llama “la falta de acuerdos de coincidencia” entre los esquemas prácticos para la acción y las estructuras objetivas. La posibilidad de coincidir, a su vez, sería más factible en sociedades estables y poco diferenciadas. En cambio, en sociedades complejas como las actuales, se requerirían ajustes sociales más sofisticados para garantizar acomodos entre disposiciones y posiciones sociales. Cuando estos arreglos no se alcanzan o resultan relativamente frágiles, lo que se produciría es esta falta de coincidencia entre condiciones y percepciones del mundo de la vida.

Los datos aquí presentados indicarían que esta falta de correspondencia se halla modulada fundamentalmente por la etapa del curso de vida en la que se encuentran los trabajadores; por el origen social de pertenencia; por el tipo de inserción que tienen en el mercado de trabajo en la actualidad; y por el pasado histórico e institucional que les ha tocado transitar a cada una de las trayectorias analizadas.

En definitiva, habría una especie de distribución social de los significados de los nuevos riesgos en el mundo del trabajo: las cohortes más viejas y quienes han vivido procesos de pauperización social mantienen narrativas más heterónomas y coercitivas respecto de su propia trayectoria; en ellas, el miedo actual se encuentra enraizado en sus historias laborales. Por su parte, entre los más jóvenes —y en contextos de mayor individualización (o mercantilización) de los riesgos sociales—, las narrativas se mue-

fueron suficientes para garantizar el dominio de las condiciones requeridas para tener éxito en el mercado y —por lo tanto— experimentan una doble frustración respecto de la escuela: haber relegado otros aspectos de su vida al optar por trayectorias educativas largas y, al mismo tiempo, comprobar que sus decisiones resultaron infructuosas: *“siempre estudié y no siento que eso sea remunerado”*.

Al hacer un balance sobre las credenciales educativas, estos trabajadores consideran que el papel de la educación en el mundo del trabajo en general y como garante de la seguridad en particular, arroja una pérdida histórica que desconcierta y no se sabe bien cómo o con qué reemplazar. De allí que sus percepciones vayan ligadas —en mayor medida— a la búsqueda de bienestar subjetivo en otros ámbitos, más allá de las escasas posibilidades que les está ofreciendo el mercado de trabajo.

CONSIDERACIONES FINALES

En el capítulo anterior se mostró que las trayectorias laborales son procesos complejos de construcción y reconstrucción en el tiempo, que se van conformando a partir de una multiplicidad de eventos y transiciones: la experiencia profesional, el origen familiar, los proyectos personales, las crisis económicas, los deseos futuros, la actividad laboral presente, y el entorno contextual y relacional en el que cada trabajador se encuentra inserto. Al analizar estas multiplicidades, se pudo llegar a develar tipos o patrones que marcan regularidades en relación con la inseguridad y el riesgo en el mundo del trabajo.

Algo similar sucede cuando se tiene en cuenta la dimensión subjetiva de este fenómeno. Las percepciones aquí analizadas se manifiestan como un proceso que los trabajadores van recreando y reconstruyendo en función de sus modulaciones más o menos inmediatas: contextos sociales, decisiones individuales y familiares, etapas del curso de vida, vivencias pasadas y (des) esperanzas futuras. En cuanto tales, dichas percepciones devienen una manipulación de las condiciones de riesgo: una especie de filtro subjetivo del impacto que ha causado la globalización y el nuevo patrón de acumulación sobre los mercados laborales. Por ello, las indagaciones cotidianas sobre el

De hecho, en este tipo de narrativas críticas puede observarse el valor o el reconocimiento ambiguo que se tiene en lo referente a la educación como un medio para lograr cierta estabilidad en la trayectoria laboral. Así como entre los jóvenes más calificados priva la idea de que la educación ya no es un recurso suficiente para obtener un buen empleo, entre los menos educados se observa una creencia generalizada sobre la necesidad de estudiar y contar con una profesión como medio fundamental para conseguir un trabajo estable.

No obstante esta apreciación general, el rol social de la educación entre estas narrativas difiere radicalmente por contexto de análisis. En el caso de Rosario, la educación aparece como uno de los principales dispositivos para garantizar —desde las percepciones de los entrevistados— un grado mínimo de seguridad laboral:

“dejar de estudiar nunca fue una opción; en los peores momentos sabía que era lo único que me podía rescatar”; “el estudio y la calle son dos cosas diferentes; pero de nada te sirve uno sin el otro”; “nos pudo ir mal a veces; pero todos los hijos están estudiados”; “lo que me queda pendiente es terminar la escuela”; “todo lo hacemos para que los chicos puedan ir a la escuela: darles estudio”.

Más allá de los rendimientos individuales que genera el capital humano en el mundo del trabajo (y que pueden matizarse al observar la heterogeneidad de situaciones que viven muchos de estos trabajadores calificados), “la educación” continúa percibiéndose en el contexto rosarino como un determinante sociológico de base para la reproducción social en el mercado y —en cuanto tal— opera como un elemento de alto rendimiento simbólico, no sólo para reducir los riesgos del mundo del trabajo sino también para aumentar las expectativas de movilidad social.

Tales trabajadores consideran que estudiar genera importantes credenciales de acceso a cierto estatus laboral y que se trata de los rendimientos sociales de los que quedarían excluidos por estar descalificados.

Entre los trabajadores de Monterrey, en cambio, el rol que se asigna a la educación resulta más ambiguo. Los de mayor calificación —y que cuentan con trayectorias más inseguras— perciben que los rendimientos individuales de la educación han sido escasos, donde los años de estudio no

calificados sin preservar, empero, a los más calificados. La delgada línea que distingue entre opción e imposición, la sutileza del riesgo como habilitación o como constreñimiento, admiten leer el carácter transversal del proceso de degradación de la seguridad laboral, donde las categorizaciones históricas entre trabajo formal e informal, trabajo precario y de calidad, trabajo regulado y no regulado, se traducen también en categorizaciones temporales del curso de vida.

Finalmente, las narrativas críticas estarían más orientadas por una idea de progresión o crecimiento, donde subyace alguna finalidad, pero que estaría poco relacionada con la carrera laboral. Para estos trabajadores, la seguridad laboral no aparece claramente como una meta, como una determinación finalista o como una especie —en fin— de horizonte teleológico anclado en la tipificación cultural de hacer lo que se debe (como en las demás narrativas). En todo caso, la seguridad que se observa en estas narraciones —cuando se percibe— es apenas un instrumento, un medio, una herramienta, para alcanzar otros objetivos metalaborales.

Estas trayectorias son, como diría Beriain (2008), menos evolutivas en la medida en que —independientemente de las malas condiciones que han prevalecido en la mayoría de sus transiciones ocupacionales— la seguridad no aparece de manera tan clara como meta objetivo ni como motivación u orientación de las acciones y decisiones tomadas en el mundo del trabajo.

En síntesis, tres elementos explicarían las mayores percepciones de seguridad entre estos trabajadores: el uso de afinidades electivas para tomar decisiones y seleccionar empleos que —aunque no generen las mejores condiciones laborales— permiten algún tipo de satisfacción personal; la búsqueda de bienestar subjetivo en ámbitos que pueden estar desvinculados del trabajo o de la propia trayectoria laboral; y una convivencia no conflictiva (que no necesariamente implica naturalización o internacionalización, como en las narrativas inseguras) con las incertidumbres del mundo del trabajo.

A su vez, los principales ejes de estructuración social de estas narrativas están dados, principalmente, por tres características: son trabajadores jóvenes, todos pertenecientes a la tercera cohorte de análisis; tienen niveles educativos intermedios (en la estructura social se hallan mejor posicionados que los trabajadores con narrativas inseguras) pero —pese a ello— se mueven constantemente entre ocupaciones informales y precarizadas.

Nada más hay que encontrar la forma para comprar la casa. Y yo no creo que sea trabajando, día con día, ganando poquito. Si lo que yo quiero es trabajo, puedo tenerlo; pero yo quiero dinero.

Trayectoria reversible, 44-M-C3-H-A.

Como ya se dijo, que el bienestar no se defina exclusivamente por medio de la seguridad material que puede generar el trabajo, se vincula con la concepción misma de *trabajo* y la relación empleo-no empleo. El bienestar es una dimensión de la existencia más compleja, más perdurable que la seguridad. Las posibilidades de afianzar esa dimensión de la vida a partir del trabajo se han diluido dado el aumento en la movilidad de las trayectorias de estos entrevistados. Las dicotomías clásicas trabajo-desocupación, empleo-formas atípicas, informalidad-precarización ya no forman parte sólo de estructuras rígidas y mercados segmentados o duales, de barreras rigurosas donde el paso de una forma a otra era prácticamente imposible; ahora se trata de dualidades que forman parte activa, cotidiana y normalizada de estas trayectorias laborales.

En ese sentido, la segmentación del mercado puede devenir también en la segmentación de las trayectorias de vida. Para estos jóvenes, la multiplicación de situaciones de alternancia entre dos empleos, la sucesión de periodos de actividad e inactividad, conforman relaciones más resbaladizas con el mundo del trabajo. Al ser tan endeble, el trabajo no resulta una categoría suficiente para amarrar criterios de satisfacción o insatisfacción respecto del bienestar. La precariedad o la informalidad no constituyen sólo un problema estructural de magnitud o de intensidad, sino también de contingencia, que acontece (o no lo hace) bajo condiciones que difícilmente se puedan anticipar.

Por eso, no es que simplemente se asistiría a una institucionalización de la precariedad (Castel, 2010), ni que ella asume —entre estos trabajadores— un signo permanente de las relaciones de trabajo o una parte intrínseca de la organización productiva sino que se incorpora entre ellos como una de tantas opciones posibles de modalidad laboral individual. El rasgo más notable de estas nuevas dinámicas, de esta ausencia-presencia de estabilidad a lo largo de las trayectorias, consiste en que atraviesan una diversidad de situaciones de trabajo pero que, a su vez, afectan más a los sectores menos

búsqueda de éste se realiza —subjetivamente— por otros caminos. Habría, entonces, una especie de decisión reflexiva que impulsa esta percepción o modo de sentir, en términos —nuevamente— de inmunidad subjetiva: si el trabajo no genera satisfacción, en vez de negar su posibilidad, la satisfacción se construye en otros ámbitos y lo que se niega, en cambio, es la determinación de una única vía de acceso. Dada su propia fragilidad, el trabajo deja de ser el ámbito por excelencia para acceder al bienestar subjetivo de estos trabajadores. Aunada a esta combinación novedosa entre riesgo y bienestar, se halla también una mirada más crítica sobre la nueva organización del trabajo, donde las narrativas muestran una profunda inconformidad con las visiones instrumentales del empleo y, en cambio, se prefiere buscar en él los aspectos más creativos, expresivos y de realización personal. Estos jóvenes utilizan mayores grados de libertad para rechazar trabajos cuyas condiciones no se ajustan a sus expectativas, para reivindicar el vínculo entre trabajo y satisfacción:

Por conformismo. Yo digo que porque a lo mejor tienen la necesidad y se conforman con lo que le están dando. No ven a un... algo más alto. Es gente que se conforma con lo que le pagan.

Trayectoria reversible, 53-M-C3-H-A.

Así como no he tenido nada trabajo, siempre salgo. Porque sé hacer algo; y sé que lo que hago, lo hago bien.

Trayectoria reversible, 57-R-C3-H-A.

No tengo una preocupación: “qué va ser de mí”, no. Yo confío en mi capacidad productiva para que, en determinado momento, pueda tener los ahorros necesarios.

Trayectoria reversible, 53-M-C3-H-A.

Tienes el temor, pero no de que te dé pánico: de “qué hago”, sino seguir ideando. Siempre lo he hecho así.

Trayectoria reversible, 52-M-C3-H-A.

en la actualidad existen más riesgos pero también más opciones entre las cuales decidir, así como una mayor capacidad de agencia para hacerse cargo (biográficamente) de las decisiones individuales. Son jóvenes que prefieren optar por la decisión de “hacerse cargo ellos mismos de su propia biografía”, que no le exigen ni al Estado ni a la sociedad la falta de protecciones sociales, que viven el riesgo sin tanta aversión, que dialogan con la incertidumbre con cierta soltura y desparpajo.

En ese sentido, mantener la autoexigencia de autonomía frente a las imposiciones del mercado puede llegar a ser un principio organizador del bienestar tan importante como cierto nivel de vida; incluso más allá de la libertad relativamente facilitadora que promete la educación, la racionalidad o los contactos personales. En cuanto tal, lo que representa un nuevo síntoma de la época es la percepción de bienestar desligada —contingentemente— de la idea de *seguridad*. Dicho en forma rudimentaria: la seguridad laboral no es una variable suficiente ni necesaria para alimentar el concepto de *bienestar individual* entre estos trabajadores.

La ruptura de este binomio (conceptual e histórico) resulta novedosa en ambos contextos de análisis:

“no estoy dispuesto a trabajar a cualquier precio”; “el trabajo no es mi prioridad”; “al ser independiente, le das prioridad a lo que más te gusta; no necesito tomar un proyecto que me desagrade”; “no servimos como empresarios: te vendo una idea como la mejor y te pregunto cómo me la puedes pagar”; “creo que hay que estimular la autogestión: es la única manera de hacer lo que a uno le gusta”; “el trabajo asalariado tiene que ser si tengo mucha necesidad o muy tentador el sueldo; si no, sólo ante una emergencia”; “yo tengo claro que trabajo para vivir y no vivo para trabajar”.

La seguridad laboral no es la fuente primaria o central de bienestar porque —en realidad— es el trabajo el que no ocupa esa centralidad. La experiencia trabajo es una de las tantas formas de asumir y hacer frente a la existencia. Si ello no ocurre, las redes sociales y familiares devienen protecciones necesarias y estrategias de ajuste legítimas y pertinentes; aunque también —se reconoce— facultativas y aleatorias. Desde luego, dicha ruptura no es seleccionada en el vacío sino que se encuentra profundamente condicionada por la propia experiencia laboral: si el trabajo ya no puede generar bienestar, la

Te acostumbras a... a... buscarlo y a hacer lo que tú quieres. Prefiero buscarlo a tener algo relativamente seguro.

Trayectoria reversible, 53-M-C3-H-A.

Se me hace como que no soy tanto mucho que me guste el trabajo. Trabajaría el tiempo que es; y el tiempo libre, para mi novia, para mí.

Trayectoria reversible, 44-M-C3-H-A.

Sacaba más, pero me aburrió mucho. Yo estaba descontento conmigo mismo porque yo no estaba haciendo lo que yo quería; y, bueno, es duro ahora porque no tengo ingreso. Va a llegar un momento en que se me termine la plata y tendré que agarrar cualquier trabajo. Y sabía que eso pasaría; pero el bienestar de salud y anímico... ya no lo soportaba.

Trayectoria reversible, 57-R-C3-H-A.

¿De qué manera se puede reinterpretar y significar el bienestar (material o subjetivo) en situaciones de riesgo? ¿Qué implicaciones se pueden deducir de estas narrativas cuando los trabajadores dan cuenta de que por buenos que sean los rendimientos sociales y económicos de un determinado empleo, no bastan para compensar restricciones a otras libertades fundamentales? Para estos trabajadores, el bienestar se autodefine más por principios de libertad que por principios materiales de existencia. Al bienestar no se accede exclusivamente a partir de ajustes realizados en los criterios de seguridad laboral sino que a ello se agregan principios de autonomía y autorrealización. Entre estos entrevistados, la seguridad (como cualquier otra categoría con la que se intente centralizar la vida) pierde capacidad explicativa para reconocer aspiraciones sociales y niveles de vida particularizados. El binomio bienestar-seguridad laboral se vuelve indeterminado, especialmente si ésta vulnera posibilidades de libertad individual. Se trata de narrativas que amplían el concepto de *bienestar*, lo descentran de la categoría de *seguridad material* e introduce otros pesos específicos, fundamentalmente en términos de selecciones y libertades individuales. Estos son los jóvenes que hacen del concepto de *reflexividad* una posibilidad efectiva para la lectura de los comportamientos sociales contemporáneos. Es entre ellos que —sin duda— se puede observar la máxima de Beck (1998) según la cual,

D. Críticas o descentradas

El (re)surgimiento de las afinidades electivas

En el cuarto grupo de trabajadores también se encuentran las mayores condiciones de inseguridad de todos los entrevistados, aunque sus percepciones sobre el empleo y la seguridad indiquen lo contrario. Lo que se vislumbra entre ellos —si no expectativas de cambio— son mayores afinidades electivas para decidir qué tipo de trabajo realizar y bajo qué condiciones. Evidentemente, ello está vinculado con la etapa del curso de vida por la que están atravesando: la gran mayoría de los trabajadores de este grupo pertenece a la tercera cohorte de análisis en ambos contextos de estudio.

Una conclusión apresurada llevaría a afirmar que el incremento de elecciones laborales combinadas con altos grados de inseguridad es fruto de la inexistencia de trayectorias familiares o “responsabilidades” con terceros. No obstante, muchos de estos jóvenes son madres o padres, contribuyen al gasto familiar o desempeñan roles como cuidadores de hermanos u otros miembros del hogar. En realidad, lo que explicaría esta mayor afinidad electiva en situaciones de permanente riesgo social es la disociación subjetiva (reflexiva y seleccionada) entre seguridad y trabajo.

La gran diferencia con los tipos anteriores queda señalada por el significado que otorgan al binomio trabajo-seguridad. Aquí se observa un predominio de preferencias electivas por encima de condiciones de seguridad, cuestión difícil de distinguir en las cohortes y tipos anteriores. A pesar del clima generalizado de inseguridad en el que viven, estos jóvenes (especialmente los profesionales) logran combinar sus afinidades electivas con el riesgo del mundo del trabajo. La desafiliación entre trabajo e ingresos que se observaba en las narrativas seguras, aquí se puede extender hasta la separación entre seguridad laboral y bienestar. La primera ya no es condición para garantizar la segunda porque, simplemente, la definición de “bienestar” es más amplia; o al menos sobrepasa cualitativamente los límites económicos o de condiciones materiales:

Tuve un montón de trabajitos, así que duré muy poco. No me llenan: no me siento a gusto.

Trayectoria reversible, 52-M-C3-H-A.

un abanico amplio de estrategias de enfrentamiento que defienden y rescatan pero que, en la práctica, tienen escasos rendimientos efectivos.

A las condiciones y percepciones de inseguridad de estos jóvenes debe agregarse este factor, ausente en las demás trayectorias: la construcción de un ambiente extendido pero próximo de incertidumbre. A diferencia de los trabajadores mayores que realizan balances más generales sobre la situación del empleo, los jóvenes concretizan el ambiente laboral a partir de sus experiencias próximas y cercanas en el mercado de trabajo, cargado de desocupación, inestabilidad y —especialmente— incertidumbre respecto del futuro, donde la mayoría de sus pares se encuentra en una situación igual o peor a la de ellos. El fantasma de la desocupación y “la crisis” los rodea como experiencia próxima y como ambiente generalizado.

Finalmente, se observa un fuerte proceso de individualización social en estos trabajadores, donde —pese a convivir y reconocerse en un ambiente próximo de inseguridad— no dejan de valorarse los atributos individuales como explicaciones cuasiexclusivas de la situación que padecen en el mercado laboral.

En cuanto a las estructuraciones sociales de estas narrativas, la mayoría de estos trabajadores son jóvenes de la segunda y de la tercera cohorte, pertenecientes a la ciudad de Monterrey, de orígenes sociales muy bajos y que transitan constantemente entre el empleo asalariado precarizado, el trabajo por cuenta propia y la desocupación. Son los jóvenes perdedores de las transformaciones en el modelo de acumulación: ya no pueden ser obreros de la gran empresa, no tienen el suficiente nivel de estudios para ser innovadores y competitivos, y se encuentran insertos en un mercado de trabajo que premia y castiga de manera cada vez más individualizada. En ese sentido, la gran diferencia con las narrativas pesimistas (puesto que en ambos casos se perciben inseguros) radica en que estos jóvenes se apropian individualmente de las percepciones de incertidumbre descritas. A diferencia de la primera cohorte, donde la percepción de riesgo proviene de un contraste con su trayectoria (individual y social) pasada, en este caso las percepciones surgen de una asimilación, internalización y reconocimiento de lo único que han conocido hasta el momento (por experiencia propia o por mirar a su alrededor): el riesgo permanente de no tener un trabajo, cualquier trabajo.

amigas de mi pareja tampoco tienen trabajo; les sacaron horas, les están pagando menos. A mis amigas también. Mi mamá ahora está buscando trabajo.

Trayectoria reversible, 51-M-C3-M-B.

Tengo un hermano que ya tiene cuatro años y ya están por despedirlo. Tengo un amigo ahorita que trabaja en telecomunicaciones y cosas así. Ya le dieron hasta el 15 de diciembre, y dices tú: “¿Qué hago?”

Trayectoria reversible, 54-M-C3-H-B.

A veces nos ponemos a platicar de los trabajos. Tengo dos amigos que no trabajan ahorita, y tienen carrera.

Trayectoria reversible, 56-M-C3-H-B.

Por lo tanto, mayores condiciones de inestabilidad, percepciones generalizadas de riesgo y ambiente próximo de incertidumbre, son elementos que se combinan para imposibilitar la construcción de un horizonte de expectativas más o menos acotado. Aquí las expectativas resultan extremadamente difusas, más cercanas a una invención inmediata de la propia narración que a un proyecto individual. Estos jóvenes ven frente a ellos un horizonte de precariedad duradera en el cual es imposible vislumbrar algo parecido a una carrera laboral: “¿20 años? No, no tanto; quizás en cinco años sí. Ahí sí me veo” (trayectoria reversible, 56-M-C3-H-B). Este tipo de narrativas supone un acotamiento sistemático para visualizar y generar expectativas de un mejor o buen trabajo en el futuro: “Yo tengo un problema con el futuro: para mí es difícil pensarlo”.

En síntesis, habría tres grandes mecanismos que explican las percepciones de inseguridad en estos trabajadores. En primer lugar, las pésimas condiciones laborales que los hacen transitar constantemente por puestos precarios y por empleos con bajísimas remuneraciones, aun dentro del sector formal de la economía. De hecho, la idea de que “*trabajo hay; lo que no hay son trabajos bien pagados*” es una constante en sus relatos. En este tipo de narrativas se observa la profunda determinación que tienen las condiciones de trabajo sobre la percepción de incertidumbre. En segundo lugar, la limitación que encuentran en el uso de redes sociales y de recursos informales para hacer frente al mundo del trabajo. Los relatos de estos entrevistados dan cuenta de

Veo que mi empresa corrieron tantos; entonces... se te va haciendo un qué está pasando...

Trayectoria reversible, 54-M-C3-H-B-

Cuando me dicen “Te voy a pagar 500 pesos”, no, no; yo sé que no puedes aceptarlo, pero siempre va haber alguien atrás de ti que sí quiera aceptarlo. Entonces ¿qué haces? Pues lo acepto.

Trayectoria reversible, 39-M-C2-H-B.

Yo pienso que sí hay trabajo, pero está bien mal pagado. A donde vayas, siempre te van a pagar poco. Yo creo que se consigue trabajo para los que empiezan a trabajar; para los que no, ponen mucho requisito al trabajo. Y que dicen: “Yo quiero trabajar y ganar algo; no me importa cuánto”. Para éstos se consigue trabajo; pero ya si quieres hacer otra cosa, no está fácil.

Trayectoria reversible, 56-M-C3-H-B.

Ahorita lo que he visto en varios amigos, ya los están corriendo. Un amigo tiene seis, siete meses sin trabajo. Yo pienso que sí hay trabajo, pero muy mal pagado; poco, pero mal pagado.

Trayectoria reversible, 51-M-C3-M-B.

Si busco un trabajo de lo que sea, yo creo que sí lo encuentro: no batallaré. Lógico, el sueldo es bajo, pero ya encontraré algo. Es que con lo de la crisis, para encontrar uno ahorita, está difícil; o sí hay, pero mal pagado.

Trayectoria reversible, 55-M-C3-H-B.

Lo que gano, muy apenas me queda medido; pero se viene lo de la crisis, y que no te salgas porque no consigues trabajo. Que te quieren dar 700, 800 por semana, y pretenden que trabajes más de ocho horas.

Trayectoria reversible, 54-M-C3-H-B.

Tengo un amigo que tiene seis meses sin trabajar, y todos los días va y deja solicitudes. Y esto y lo otro. Le hablan y va, y... “después te hablamos”. Y ese “después” nunca llega. También tengo dos amigas que están buscando. Las

Por otro lado, si bien es cierto que la incertidumbre laboral aumenta la dependencia de soportes informales, y las redes aparecen como un modo de clausura del mercado para hacer el trabajo más seguro, ello supone altos costos de transacción para estos entrevistados (porque la información es redundante entre ellos), en la medida en que la percepción de un ambiente generalizado de inseguridad resulta un mecanismo vinculante que obliga a permanecer porque “*si me voy yo, viene otro y lo toman*”; porque “*detrás de mí, hay 20 más*”.

La convivencia permanente en un ambiente generalizado de incertidumbre donde no es nada fácil pedir ayuda o contar con un apoyo efectivo por parte de sus pares (porque la mayoría se encuentra en una situación igual o peor), no es condición suficiente para leer los nuevos riesgos sociales como una cuestión social o como un problema estructural. Y en ello, la diferencia generacional y de contextos puede resultar más condicionante que —por ejemplo— el origen social de los trabajadores. Los de la primera cohorte que elaboran narrativas pesimistas (y que tienen una lectura, por así decirlo, más sociológica del problema del empleo) no provienen de estratos sociales muy disímiles a estos jóvenes; ni cuentan, necesariamente, con mayores niveles educativos. Sin embargo, se trata de trabajadores que consolidaron sus trayectorias en un momento y en un contexto donde la seguridad y la estabilidad en el trabajo eran no sólo una aspiración universal sino una posibilidad real de ser alcanzada (como, de hecho, ocurrió en la mayoría de ellos). Cuando la aspiración y la posibilidad de recorrer trayectorias más seguras o estables desaparece del horizonte normativo social, lo que queda es una asimilación subjetivada de una mera suma de individualidades: estamos todos iguales, pero el problema es exclusivamente mío. La serie de fragmentos que se presenta a continuación puede dar una idea clara de hasta qué punto el riesgo y la inseguridad se viven como experiencias próximas, rodeadas de un ambiente generalizado de incertidumbre, donde lo que prevalece es el miedo y una concepción de *agencia* sobresaturada que —por más que lo intente— no logra desprenderse de experiencias inmediatas de precariedad e inestabilidad laboral.

explícito a la imposibilidad de realizar intercambios asimétricos (es decir, que puedan generar realmente algún rendimiento), como resultado de una igualdad hacia la baja, porque “*los amigos están igual de mal que uno*”. En cuanto al proceso de mayor individualización que se observa entre ellos, los magros resultados en términos de cooperación e intercambio adquieren un doble sentido. En primer lugar, ubican que la cuestión laboral es, básicamente, un problema individual. En segundo lugar, se trata de trabajadores que se encuentran “rodeados” y que conviven con otros trabajadores que también hacen frente a graves problemas de trabajo pero que, a su vez, también son leídos como problemas individuales.

Los entrevistados que padecen serias condiciones laborales viven, en general, en un ambiente próximo de inseguridades:

“mis amigos tampoco tienen trabajo”; “estamos todos iguales en esta parte de la empresa”; “ves a los demás y no te sientes tan mal porque al menos tienes trabajo”; “tengo amigos que están buscando y ya les dijeron que hasta el año que viene”; “es un buen ambiente de trabajo. No hay competencia porque todos estamos igual de mal”; “tengo dos amigos que no trabajan, y tienen carrera”; “cuando miro a mi alrededor, me da miedo, y mejor me quedo donde estoy”.

El impacto de un ambiente inmediato de riesgos sociales sobre las percepciones de los trabajadores puede ser ambiguo. Por un lado, reduce la incertidumbre a partir de la indiferenciación de la realidad —nos pasa a todos—; y por otro lado, traduce un uso profundamente endogámico de redes sociales con bajas posibilidades de efectividad.

La construcción de realidades intermedias (Berriain, 2007) a partir de lo que acontece a los otros operaría como una buena fórmula de reducción de la contingencia y de un acercamiento integral a la experiencia de los demás. Las evaluaciones que hacen los trabajadores entrevistados sobre “*la situación del país*”, “*los amigos*”, “*las empresas*”, son relatos totalizadores que coadyuvan a disminuir la percepción de inseguridad, aunque no necesariamente su realidad. Si la desconfianza generalizada en las competencias institucionales para la regulación de los riesgos resulta alta, se construye una confianza acotada —desde conexiones específicas entre emociones y racionalidad—, a partir de la proximidad de las situaciones en que se hallan los pares.

que economizan la intervención de instancias especializadas. Se trata de un fenómeno que se puede observar en cada una de las ciudades y se profundiza en los sectores sociales más bajos; además, puede aparecer como un patrón heredado que se aprehende y se internaliza mediante valores, orientaciones y habilidades. Son padres, madres y familiares mayores los que colaboran para garantizar ciertas seguridades materiales a los más jóvenes; y son los hijos los que ejercen el control del apoyo informal que las instituciones públicas no brindan, principalmente en materia de cuidados y protección de la salud para los más viejos:

“mi seguridad me la brinda mi familia”; “mi marido me apoyó en todo lo que es el negocio; él hizo todo: los muebles, la pintura; siempre estuvo de acuerdo”; “siempre fue un acuerdo que los dos trabajemos”; “ahora yo trabajo y él cuida al nene”; “termino acudiendo siempre al compa: ‘Dame un jale uno o dos meses, hasta terminar la casa’”; “las tandas entre las compañeras alivian mucho, sobre todo cuando hay algún evento: el cumpleaños de mi hijo o algo así”; “en ese momento me la ‘rifé’: escogí por él. Dejé de trabajar y pensé que en otro momento él podría hacer algo por mí”.

Que estas estrategias de cooperación para resistir la incertidumbre estén relacionadas con algunos elementos emocionales es un indicativo, además, del lugar que ocupan los afectos como mecanismos orientadores de seguridad (certezas afectivas) y su influencia en la toma de decisiones.

Sin embargo —y a pesar de esta especie de seguro afectivo y familiar contra los riesgos del mundo del trabajo—, el uso de las redes sociales resulta profundamente endogámico para estos trabajadores y —por lo mismo— reviste poca utilidad efectiva. El uso intensísimo de redes sociales (en particular las familiares) que admiten los trabajadores de las cohortes más jóvenes (sobre todo los de orígenes sociales más bajos) no se corresponde necesariamente con posibilidades de intercambio y ayuda mutua, sino con una utilidad inmediata y focalizada de los recursos sociales que se hallan a su disposición, y donde el intercambio es más intergeneracional que intrageneracional. La posibilidad de cooperación supone un grado mínimo de reciprocidad donde —de alguna manera— el bienestar que se pretende es generalizado a todos los participantes del grupo y, por lo regular, como producto de algún intercambio. Entre estos trabajadores más jóvenes aparece un reconocimiento

el concepto de *derechos* adquiere presencia más como referencia histórica que como mecanismo de exigibilidad:

A mí lo único que me da seguridad en el negocio soy yo: yo misma. Yo, porque sé que voy a poner lo mejor de mí, y le voy a dar para adelante. Eso a mí me da seguridad, porque yo sé que lo que yo sé, lo voy a poner a disposición de todo esto. Y bueno, tienen que ser factores muy externos los que sean lo que no me deja llegar a mi meta o seguir adelante. Cosas muy extremas; pero confío plenamente en mí. Espero no fallarme.

Trayectoria frágil, 34-R-C2-M-B.

Me faltó más “coco”, más paciencia, más paciencia, sí... Aparte, es cierto que andaba muy “volado” con las chavas. Lo reconozco también, ya sabes, no tan chavo: tenía mis 28, 30 años. Ya había fracasado con mi mujer pero si veía eso, lo veía divertido. Traía carro, pero perdí de vista el objetivo.

Trayectoria reversible, 43-M-C2-H-B.

Yo pienso que yo mismo tuve la culpa, porque tuve muchas oportunidades que las desaproveché. Pude haber hecho carrera; pude haber hecho muchas cosas. Pero porque me gustó el dinero o porque me gusta andar en la calle; porque me casé; porque tuve hijos. . . no seguí estudiando. No hice las cosas. Yo digo que es por mi culpa: por no tener estudios.

Trayectoria reversible, 56-M-C3-H-B.

Las citas anteriores indican que la individualidad —o los mayores procesos de individualización social que afectan a las cohortes más jóvenes— puede generar seguridad y riesgo al mismo tiempo. Mientras, para algunos, la individualidad —o la propia agencia— constituye la única fuente posible de confianza en la prosperidad del trabajo, para otros es la razón principal de la inestabilidad y la pérdida de rumbo. A partir de la falta de certezas sociales provenientes de las instancias públicas e institucionalizadas, “*la única seguridad proviene de mí y de mi familia*”; “*los dos trabajamos porque si le pasa algo a uno, está lo del otro*”; “*llegamos a ese acuerdo con mi mamá: ella cuidaba a mis hijos y yo trabajaba; ahora tenemos el mismo acuerdo con mis hijos*”. Es decir, lo que evidencian estos relatos es que existe una composición de protecciones sociales que son asumidas por el entorno inmediato y

asume la misma efectividad. Son trabajadores que viven y admiten vivir en una incertidumbre cotidiana que los neutraliza frente al riesgo y los vuelve inmunes emocional y subjetivamente (nunca en términos materiales) cuando éste se concreta.

Lo anterior es más evidente entre los trabajadores jóvenes de baja calificación y entre los varones que más han sufrido los cambios que ha experimentado recientemente el mercado de trabajo. A diferencia de la primera cohorte (en la que el desencanto social relacionado con la pérdida de empleo se vive de manera abrupta, tajante e irreversible), en la cohorte que consolidó su trayectoria laboral en plena crisis del modelo de acumulación, la brecha del binomio experiencia-expectativa se vuelve más acotada porque frente a la precarización de la primera, el ajuste se hace mediante la segunda.

El acotamiento de expectativas se observa no sólo a nivel de metas, proyectos u objetivos, sino también en cuanto a las condiciones que se esperan como retribuciones del mercado laboral, donde un ingreso mensual de 2 000 pesos puede constituir el techo de cristal al que se puede aspirar desde el presente. Ello, a su vez, forma parte de esta nueva cultura del riesgo, donde lo inseguro aparece como lo esperable:

Entró el 2000. En el 2001 conocí a Néstor. Este chavo que te digo, lo conocí en el 2001 y este... me daba 2 000 pesos en aquellos días. Lo reconozco: nunca había ganado 2 000 pesos hasta ese momento. Y, ¿sabes qué? Nunca más los volví a ganar, al menos hasta el día de hoy. Eran muy buenos.

Trayectoria reversible, 41-M-C2-H-B.

Entre estos trabajadores resulta más profunda la percepción sobre la individualización de los riesgos sociales y su privatización; o bien, una de las configuraciones novedosas vinculadas con la inseguridad laboral: el binomio responsabilidad-culpa. A diferencia de los trabajadores más viejos y pesimistas que analizan, desentraman y reparten responsabilidades sociales, entre estos trabajadores la carga o el peso hacia factores individuales cobra más presencia. Entre quienes tienen mayores condiciones y percepciones de inseguridad, aparece con más claridad la relación entre inseguridad e individualización en la distribución y protección de los riesgos sociales; donde "la idea" de lo público se hace compleja en las representaciones sociales; y donde

A pesar de sus condiciones de trabajo —y a diferencia de las narrativas seguras, donde la estabilidad en una misma empresa a lo largo de la carrera laboral no se percibe como expectativa en la medida en que la formación permanente garantiza que “*siempre algo salga*”—, entre estos trabajadores aún se puede observar la estabilidad como meta laboral, como objetivo que, si no ha sido alcanzado, al menos queda por lograr. Una estabilidad que permita combinar bienestar económico, acotado, pero con cierto gusto y placer por lo que se hace. Dicho de otra manera, lo que en las narrativas seguras logra materializarse como verdadera experiencia social del trabajo, entre estos trabajadores se configura como expectativa o como horizonte de posibilidades por conseguirse en el largo plazo. La mayoría de estos entrevistados (pertenecientes a la cohorte intermedia) tiene expectativas de crecer en su trabajo, pero también de vivir de manera más tranquila y digna. En ese sentido, se observa cierta determinación sobre el futuro, planes trazados, intentos de previsión. Aunque difuso, este horizonte de expectativas se vuelve más acotado o más amplio en función de la trayectoria pasada y de las condiciones actuales de inseguridad laboral. Son —en definitiva— los límites funcionales que impone la realidad:

Fíjate que no; nunca dejaron de pagarme. Lo que sí te dicen: “Eh, ahí te va la mitad”. Ahí sí, pos sí, ya hablaba antes; bueno, ni modo. Pero a veces, si esperas el 100%, eso sí te agüita; por eso nunca hay que esperar el 100. Son trabajos que haces un rato: de un día para otro. Tienes que ir a la semana; es simple sacar el día. Como mi vieja es de rancho, ella dice: “Perro que no sale, no ruñe hueso”. No falta cómo sale el pan.

Trayectoria reversible, 41-M-C2-H-B.

El relato de este trabajador manual de baja calificación (desocupado en el momento de la entrevista) señala que no hay que esperar el cien por ciento del otro porque la expectativa no siempre se cumple y ello genera una profunda frustración. Es lo que en los estudios sobre riesgo se denomina “inmunidad subjetiva”, neutralidad simbólica y desconfianza generalizada frente a las condiciones estructurales del mercado de trabajo. El riesgo de no recibir el jornal después de un día de trabajo siempre es una posibilidad latente para estos trabajadores. El (re)conocimiento que tienen ante ello

sociales porque *“tenemos las tandas entre las compañeras”*; o la falta de acceso a empleos bien remunerados en establecimientos donde *“tenemos proyectos con empresas de millones de dólares y nos pagan de a 100 pesos por mes”*.

Entre estos trabajadores que viven las situaciones más apremiantes en el mercado de trabajo, el segundo elemento que caracteriza sus narrativas es el uso de extensos mecanismos informales de seguridad que logran permear la inestabilidad permanente de sus empleos: el fiado, el trueque, la mano de obra “secundaria” dentro del hogar, son mecanismos relativamente comunes y predominantes en ambos contextos de análisis para hacer frente a la incertidumbre. En otras palabras, a la informalidad estructural y colectiva de las grandes empresas, los trabajadores responden con más informalidad individualizada. La respuesta “natural” e inmediata ante la introducción extendida de mecanismos informales de precariedad en el empleo asalariado es la generación permanente, inestable y endeble de estrategias de seguridad provenientes de la familia, de recursos extralegales y de mecanismos solidarios entre los pares que reproducen —en lo cotidiano y en lo individual— los enormes niveles de informalidad que les ofrecen los grandes establecimientos. A ello se agrega, además, una diversidad de verdaderas estrategias de sobrevivencia que es más amplia comparada con los tipos anteriores: la migración, la venta de productos casa por casa, la construcción de un tejaban en terrenos ocupados, la ocupación de casas abandonadas, las tandas y créditos informales; incluso actividades delictivas o evasivas, se encuentran entre las principales maneras de hacer frente a la inseguridad en el mercado laboral.

Yo dependo aquí atrás de una tiendita que tengo, de decir... así de abarrotes. Y tenemos un gasto ya más o menos estimado, de decir, 400, 500 pesos, y ya sabes: leche, soda, tortillas, pan, la niña, jugos... Entonces, puedo decir: a veces no tenemos, no tenemos y, ah cabrón, no ha habido jale; ni tú has lavado ni planchado ni te ha salido nada por ahí. Ni yo tampoco ha salido nada. Y se va... se va la semana y de repente que nos hablan del salón... ya son 200 pesos; y de repente un camarada: “Oye, fíjate que, échame una mano acá, y que el carro se descompuso”. Y ya son 250 pesos y sí se puede. Y ya se hizo la tienda; entonces así pasa: a veces cuando ya es muy extremadamente... bien dramático.

Trayectoria reversible, 42-M-C2-H-B.

Y... volví a trabajar en la misma empresa. Me tomaron sin problemas. Yo ya me había ido como 20 veces de ahí. Renunciaba y, cuando la cosa apretaba, volvía.

Trayectoria frágil, 34-R-C2-M-B.

No, pos, por mi cuenta, lógico... lógico no, no, no, no... porque, por decir, yo conozco las piezas; conozco dónde los venden, y me dan precios. He descubierto eso que no sabía antes yo: hay ganancia hasta en la pieza a veces y sin moverte... sí, he visto, porque tú llegas normal y no te dan descuento ni nada. Y a un mecánico y sí le dan un cierto descuento y porque pues si la pieza está cara: 1 000 pesos, 1 500 pesos, pues ya te dan, ya te dan un 10 o 15%. Ya estamos hablando de 100, 200 o 300 pesitos muy buenos; aparte la mano de obra, y sí deja realmente: sí deja. Yo a lo que aspiro, como te digo, es al montacargas. Ahorita el que me interesa hacer es el de montacargas. Ando viendo con un chavo. Vamos a dar mantenimiento, a limpiarlos a las empresas. Nada más que actualmente no me localizó porque estuve trabajando en otra empresa yo; pero sí. A eso es a lo que aspiro el día de mañana: tener mi montacargas.

Trayectoria reversible, 40-M-C1-H-B.

Las percepciones de incertidumbre que manifiestan estos trabajadores (y que encuentra su núcleo constitutivo en la precariedad que acusa la mayoría de sus empleos) se refuerza con un importante elemento de desprotección cuando se transita por el trabajo asalariado: el uso extendido y generalizado de mecanismos de flexibilidad informal dentro de empresas o instituciones laborales formales; empresas en las que la forma de pago a los empleados es irregular; establecimientos *“poco cumplidores”*; lugares de trabajo donde *“no hay reglas a qué avocarse porque depende del humor del jefe y de los arreglos con las compañeras”*; multinacionales donde las reglas *“están personalizadas según quien esté a cargo en ese momento”*; o empresas donde *“las reglas no son claras y siempre hay favoritismos que nadie entiende”*. La inexistencia de tareas predeterminadas y la falta de control sobre el propio trabajo se alimenta, además, de otro tipo de sanciones informales: la imposición del miedo a pesar de tener un contrato indefinido (*“siempre nos dicen que tenemos que cuidar el trabajo y ponernos la camiseta”*); la indiferencia frente al trabajo realizado porque *“el empleado ya no cuenta porque se perdió el concepto de participación de los empleados en las empresas”*; la ausencia de prestaciones

otredad reconstruida y reconfigurada a partir de distinciones intracategoriales dentro del mundo laboral, más que de categorías sociales predefinidas y relacionadas con cierta estructura de clase. Esta nueva configuración subjetivada del mapa social del trabajo agrega nuevas desigualdades sociales en la estructura ocupacional, donde la distinción entre el trabajador estable y el trabajador precario adquiere un nuevo significado de distinción social.

Reflexión final

I. PRINCIPALES HALLAZGOS

Ante la impronta globalizadora del nuevo modelo de acumulación, los trabajadores se encuentran inmersos en procesos más acentuados de incertidumbre laboral que en el pasado. Las formas del riesgo en el mundo del trabajo actual han cambiado cualitativamente su forma y se han expandido. A su vez, estos procesos se materializan en un aumento de trayectorias laborales inseguras y reversibles, caracterizadas por el aumento del desempleo, la rotación entre trabajos precarios, y una mayor cantidad de transiciones entre un empleo y otro: los nuevos participantes del mercado de trabajo ingresan a él de cara a un futuro ciertamente incierto.

Entre los más jóvenes del mercado laboral puede observarse a los grandes “perdedores” del nuevo modelo de acumulación (Mills, Blossfeld y Klijzing, 2005). A ellos les cuesta más trabajo (y más tiempo) hallar un primer empleo; en especial los varones encuentran menos oportunidad de revertir su condición de inestabilidad. Entre ellos, el desempleo es mayor (sobre todo entre los más educados), y el trabajo por cuenta propia se constituye como una opción de sobrevivencia cuando el trabajo asalariado no alcanza a cubrir necesidades básicas.

En comparación con las cohortes anteriores, el trabajo para los más jóvenes es fuente inagotable de incertidumbres y riesgos. No sólo ignoran hasta cuándo permanecerán en un determinado puesto: tampoco tienen

demasiada claridad sobre las actividades y tareas que realizarán mañana dentro de su trabajo, a qué sucursal tendrán que ir o en qué horario van a entrar a trabajar. Las posibilidades de conciliar trabajo y educación también disminuyen a medida que las cohortes son más jóvenes.

A pesar de esta primera generalización, la incertidumbre laboral se distribuye de manera desigual entre los trabajadores entrevistados. Esta desigual distribución de los riesgos es condicionada por factores institucionales, organizacionales e individuales de los trabajadores: en Monterrey prevalecen trayectorias más inseguras que en Rosario; entre los trabajadores asalariados, los niveles de inseguridad resultan mayores que entre los trabajadores independientes (debido a la profunda precarización e informalización del trabajo asalariado); entre quienes tienen niveles educativos y orígenes sociales más bajos, la incertidumbre es una condición estructural de sus trayectorias laborales; los trabajadores manuales de baja calificación también se encuentran más inseguros entre las cohortes más jóvenes (a diferencia de los trabajadores manuales de las primeras cohortes, quienes mediante un oficio podían construir y ejercer cierta seguridad a lo largo de su vida). En otros términos, no sólo la incertidumbre laboral se ha intensificado en las últimas décadas sino que ello supone un claro proceso de agudización de la segmentación social que históricamente ha caracterizado a las sociedades latinoamericanas (Breen, 1997). En definitiva, la seguridad laboral a lo largo de las trayectorias estudiadas resulta un proceso cada vez más selectivo socialmente, con mayores exigencias individuales y sociales para no quedar preso de la incertidumbre del trabajo. En ese sentido, la incertidumbre laboral constituye un nuevo proceso de estratificación social donde la etapa del curso de vida, el género y la clase social, devienen variables fundamentales que continúan acentuando las diferencias sociales.

Si para las cohortes más viejas era “suficiente” con aprender un oficio y tener un buen comienzo en la trayectoria laboral para asegurar el trabajo del futuro, entre las cohortes más recientes es necesario ir acumulando muchas más ventajas adscriptivas para no quedar inmerso en el orden de la incertidumbre y el riesgo: altos niveles educativos, pertenencia a la clase media, redes sociales y contactos personales, conocimientos especializados —y también un poco de suerte— son elementos necesarios (nunca suficientes) para arrebatar las escasas posibilidades de empleos estables y seguros que se

distribuyen en el mercado laboral. Esta mayor selectividad y nueva desigualdad social que imponen los riesgos sociales implica que, en la actualidad, los mercados de trabajo canalizan la incertidumbre hacia grupos específicos de un modo también más intenso que en el pasado (Mills, Blossfeld y Klijzing, 2005).

Al mismo tiempo, la selectividad social que se observa en los procesos de estabilidad y seguridad en el trabajo compite con la mayor heterogeneidad de situaciones de riesgo que se advierten en el mercado laboral. Así como los trabajadores menos calificados son quienes más transitan trayectorias laborales inseguras, nada garantiza que los trabajadores mejor preparados tengan trayectorias más estables a lo largo del tiempo. La capacidad de la incertidumbre laboral para atravesar diversas categorías ocupacionales (y sociales) comprueba la hipótesis de que la nueva flexibilidad, así como los riesgos sociales relacionados con ella, se distribuyen entre una mayor variedad de grupos sociales que en el pasado reciente.

En ese sentido, una de las principales novedades del problema consiste en que el tránsito y el cambio social que significaría pasar del predominio de trayectorias más predeterminadas e irreversibles hacia trayectorias laborales más inseguras, flexibles y abiertas, se estaría gestando con una profunda ambivalencia de la estructuración social de factores clásicos vinculados con el origen social de los trabajadores. Dicha ambivalencia radicaría en dos fenómenos complementarios.

Por un lado —como se ha visto—, factores estructurales como educación, pertenencia social, género, inserción laboral o contexto sociocultural, no son categorías exclusivas ni suficientes para explicar las diferentes experiencias de riesgo por las que estos trabajadores atraviesan. Sin embargo, a pesar de esta especie de pauperización social generalizada de la seguridad en el mundo del trabajo, se admite al mismo tiempo la selectividad social cada vez más excesiva para lograr cierta estabilidad en el curso de vida. En ese sentido, la seguridad laboral resulta un bien cada vez más escaso, selectivo, que se ha vuelto un campo de disputa social, donde sólo algunos privilegiados están ganando la batalla contra el riesgo. Dicho en otros términos, en la actualidad habría que contar con más y mejores herramientas individuales que en el pasado para hacer frente al riesgo en el mundo del trabajo. La ambivalencia de la incertidumbre y la inseguridad laboral radicaría, en definitiva, en que

si bien el origen social y el nivel educativo son estructuraciones cada vez más determinantes para garantizar un mínimo de continuidad y seguridad, al mismo tiempo ninguna de estas categorías resulta suficiente para impedir la precarización de una trayectoria determinada. Si bien es muy probable que los trabajadores provenientes de los estratos sociales más bajos tengan en su haber trayectorias frágiles y permanentemente reversibles, nada garantizaría que un trabajador calificado de clase media tuviera una trayectoria laboral más estable y continua.

El tercer hallazgo relevante de esta investigación se relaciona con el género. La incertidumbre laboral no sólo se distribuye de manera diferencial en función del origen social de los trabajadores sino que las experiencias del riesgo se viven y significan de modo distinto según se trate de varones o de mujeres. Al parecer, las mujeres se encuentran más protegidas que ellos en el mercado de trabajo. La selectividad social de las mujeres que participan en la fuerza de trabajo las hace más resistentes a los nuevos riesgos: están más educadas que los varones; ante la falta de empleo, tienen más a la mano la opción de salir del mercado; se ocupan en actividades asalariadas más protegidas; y, en general, lo hacen en ocupaciones más “elegidas” en la medida en que son actividades que les permiten compatibilizar mejor el vínculo trabajo-familia.

Tales hallazgos de ninguna manera significan que la situación de la mujer sea óptima en el mercado laboral. Todo lo contrario: en muchas ocasiones —como se ha visto en la presente investigación—, las mujeres sufren condiciones paupérrimas de trabajo, en particular las trabajadoras manuales que laboran en maquilas o las que se desempeñan en labores domésticas o informales. En realidad, lo que estos resultados indicarían es que “en comparación” la situación de los varones resulta especialmente insegura y desprotegida; o, al menos, que la situación de las mujeres es internamente más heterogénea o menos predeterminada. Lo que se sostiene a lo largo de estos hallazgos es que los varones jóvenes resultan ser los grandes perdedores del nuevo modelo de acumulación, en parte porque también entre los varones, la ruptura de las certezas sociales fue más abrupta que en el caso de las mujeres.

El modo como el género influye en la incertidumbre laboral difiere por contexto de estudio y por origen social. Entre las mujeres más educadas,

se observan cursos de vida más normativos donde las secuencias de los eventos están fijadas por normas sociales clásicas: primero se estudia; luego se ingresa al mercado de trabajo; y finalmente se despliegan las trayectorias familiares relacionadas con el matrimonio y la maternidad. En cambio, entre las menos educadas el curso de vida resulta más “desordenado” o contingente. El abandono temprano de la escuela en algunos casos las conduce directamente hacia transiciones familiares también tempranas; en otros casos, el riesgo del mundo del trabajo se compensa con la postergación o la anulación de eventos familiares.

A su vez, en sociedades donde las instituciones sociales regulan con más fuerza el curso de vida de los trabajadores (Rosario), se observan con más claridad mujeres que logran compatibilizar mejor el vínculo familia-trabajo. Por lo contrario, en sociedades donde los sistemas de protección de los riesgos protegen a unos pocos y con mucha menos fuerza el curso de vida (Monterrey), se observan trabajadoras que deben ser mucho más selectivas entre el trabajo y los roles familiares; ellas necesitan más estrategias informales y familiares para poder conciliar ambas esferas de la vida.

Estos diferenciales por género no sólo dan cuenta de cursos de vida generizados en las trayectorias laborales (Levy, 2013) sino que también cuestionan el modelo de estandarización del curso de vida en nuestras latitudes (MacMillan, 2005). Aunque en las sociedades latinoamericanas escasean las probabilidades de que alguna vez haya habido cursos de vida estandarizados y normativizados entre la escuela, el trabajo y el retiro, ante las condiciones actuales del mercado de trabajo (y dada la fuerza de la estructuración social que aún se mantiene respecto de la clase y el género), la unificación de criterios para establecer tanto eventos como transiciones ordenadas y lineales en la vida de los trabajadores, resulta ciertamente imposible. En cualquier caso, los hallazgos de la investigación dan cuenta de una polarización social cada vez mayor en las trayectorias individuales, más que de una pluralidad de trayectorias o de una desestandarización del curso de vida.

En cuarto lugar —como se había planteado en el primer capítulo—, la etapa del curso de vida de los trabajadores afecta doblemente los procesos de incertidumbre laboral. Por un lado, mediante la comparación intergeneracional de diferentes cohortes donde se observa que las jóvenes viven

experiencias de riesgo laboral mucho más acentuadas que cuando las más viejas tenían su misma edad. Por otro lado, las experiencias también difieren cuando se tiene en cuenta la edad actual de los participantes del mercado de trabajo. Si bien es cierto que los jóvenes presentan las trayectorias más inseguras, la situación de algunos adultos mayores resulta significativamente angustiante, sobre todo desde la perspectiva subjetiva del riesgo.

Como bien lo explican Hofacker, Buchholz y Blossfeld (2006), en la actualidad es sumamente costoso contratar a adultos mayores, en comparación con los trabajadores más jóvenes, quienes no sólo aceptan con más facilidad condiciones laborales más precarias, sino también son más fáciles de entrenar y capacitar frente a las nuevas demandas (técnicas y tecnológicas) que exige el modelo globalizador. En consecuencia, muchos trabajadores mayores perciben que han quedado “obsoletos” frente a los cambios de los nuevos procesos de producción; que es imposible competir con sus nuevos “enemigos” del mercado; que si quedaran desocupados, la probabilidad de encontrar un nuevo empleo resulta muy distante; y que *“algo se ha perdido”* en el mundo del trabajo respecto de las protecciones y certezas laborales que conocieron en el pasado.

En quinto lugar —tal como se había advertido—, el modo de experimentar los nuevos riesgos sociales depende en gran medida de las diferencias institucionales entre los casos de estudio. En sociedades con sistemas económicos más cerrados, que protegen exclusivamente a algunos pocos trabajadores del sector formal (como el caso de Monterrey), los riesgos del mundo del trabajo se redireccionan hacia grupos específicos, donde predomina un tipo de incertidumbre relacionado con la rotación y movilidad permanentes, el cambio continuo de ocupaciones y, en general, una gran escasez de protecciones en lo referente no sólo a contrato o prestaciones sociales, sino también a salario.

En cambio, en sociedades donde la flexibilidad y la globalización han repercutido de modo más generalizado (por ser sistemas más abiertos, como el caso de Rosario), los riesgos que acechan están relacionados con el desempleo y la informalidad de los puestos de trabajo, así como con una situación de pauperización más generalizada que distribuye los riesgos de manera más equitativa o —al menos— menos desigual que en el caso regiomontano.

En último lugar, los cambios sociales derivados de la globalización han repercutido no sólo en la dimensión material de la incertidumbre laboral; también lo han hecho en las manifestaciones subjetivas y biográficas de los nuevos riesgos sociales. Como se dejó entrever en las páginas anteriores, la dimensión material y subjetiva del riesgo no establece una relación unívoca o unidireccional: las experiencias de incertidumbre laboral aquí analizadas no son ni pura determinación estructural de las fuerzas globalizadoras ni exclusiva condición agencial de respuestas subjetivas para mitigar la inseguridad. Más bien se trata de una construcción social que —en tanto indeterminada— no constituye un reflejo automático de las condiciones materiales de inseguridad en el trabajo, sino una construcción activa de los trabajadores, en la que convergen contexto social e individual, historia biográfica y expectativas futuras. De allí que algunos se perciban “peor” de lo que realmente están; y otros signifiquen sus percepciones de riesgo desde un lugar menos dramático del que en realidad se encuentran.

Al igual que las condiciones de riesgo, las percepciones de los trabajadores se distribuyen socialmente en función de una serie de estructuraciones sociales. Para los trabajadores de origen social más bajo, por ejemplo, la inseguridad de sus trayectorias laborales trae consigo una especie de resignación social frente al riesgo, en la medida en que es lo único que se conoce como experiencia propia y como ambiente inmediato. En cambio, entre los trabajadores más calificados, el “miedo” al mundo del trabajo, el temor ante la inestabilidad laboral es una variable mucho más vital y significativa de las narrativas analizadas. En ese sentido, el riesgo se vuelve una dimensión “problematizada” de la historia de vida cuando se tiene la suficiente experiencia biográfica para establecer las diferencias entre un antes (seguro) y un ahora (incierto). De lo contrario, no constituye una variable importante desde donde contabilizar el estado actual de las trayectorias laborales, en la medida en que se trata de una situación incorporada en el curso de vida no como anormalidad sino como regla, de manera internalizada y relativamente naturalizada.

Varones y mujeres también significan de manera diferenciada la incertidumbre que experimentan cotidianamente frente al mercado laboral. Entre los primeros, ante situaciones de riesgo no sólo se vulnera la capacidad de los trabajadores para asegurar condiciones materiales de existencia para ellos y

sus familias: la propia masculinidad es la que se pone en juego. En sociedades donde el modelo del jefe proveedor sigue teniendo cierta preponderancia, el riesgo del mundo del trabajo interpela la fuerza y capacidad de “lo masculino” para llevar adelante proyectos biográficos y familiares.

Además, en sus representaciones, el trabajo seguro del pasado industrial se relaciona precisamente con el mundo masculino de la fábrica, donde la identidad obrera termina configurándose como identidad de género. En cambio, “lo nuevo”, la desocupación, la falta de empleo, el trabajo independiente como refugio de supervivencia, se representa como encarnación de una pérdida no sólo de los atributos profesionales, sino también de la singularidad masculina: el trabajo asalariado en la gran empresa; las rutinas diarias de distinción entre trabajo y familia; la aportación regular del salario al hogar; o la obtención de prestaciones mediante el trabajo y gracias a él (y no por medio de “ganar dinero”).

Entre las mujeres, en cambio, no es que las situaciones de riesgo no afecten el mundo de “lo femenino” sino que lo interpelan desde otro lugar. Para las mujeres que trabajan, aun en condiciones abrumadoras de precariedad e inestabilidad, el trabajo en sí mismo constituye una fuente importante de seguridad en la medida en que es autogenerada y ya no proviene de fuentes externas. En ese sentido, el hecho de trabajar es un motor fundamental para que la agencia de estas mujeres despliegue un sentido profundo de autonomía e independencia, elementos que permiten contrarrestar el riesgo desde un lugar de empoderamiento e individualidad.

En lo que respecta a la etapa del curso de vida, las diferencias subjetivas en el modo de experimentar la incertidumbre también resultan distintas. Frente al mercado de trabajo, las percepciones de los jóvenes son mucho más ambivalentes que las de sus pares adultos. Los trabajadores de la primera cohorte cuentan con más tiempo de exposición al riesgo laboral; por lo tanto, sus balances de pérdidas y ganancias resultan más acentuados. En cambio, los trabajadores de la cohorte reciente ingresan a un campo de trabajo de contornos menos definidos, más amorfo, en el que la educación ya no ejerce un papel tan claro como mecanismo de movilidad social, donde la satisfacción con el empleo adquiere un nuevo valor y donde tanto el capital social como las redes sociales resultan especialmente condicionantes de las posibilidades que ofrece el mercado.

Tales resultados indican que las percepciones de riesgo se encuentran estructuradas por la trayectoria de vida de cada uno de estos trabajadores, generando experiencias diferenciales del riesgo en función de características biográficas así como emocionales que —a su vez— se hallan insertas en contextos culturales específicos y en procesos de interacción que influyen en la dimensión subjetiva de la incertidumbre laboral.

II. RUPTURAS Y CONTINUIDADES EN LA PROTECCIÓN DE RIESGOS SOCIALES

Joas (2002) sostiene que en las sociedades actuales los individuos conviven con una especie de miedo racional posthobbesiano que sirve para administrar y dosificar la incertidumbre. Desde otra perspectiva, esta investigación argumenta algo parecido: la privatización e individualización de los nuevos riesgos sociales (en definitiva, los nuevos miedos del mundo del trabajo) operarían como una solución organizacional de los mercados laborales para resolver sus problemas de incertidumbre.

A partir de las transformaciones económicas del nuevo modelo de acumulación globalizado, el capital encontró en el riesgo individual el mecanismo más efectivo para controlar la productividad mediante la precarización de la mano de obra y la desregulación y flexibilización de la organización del trabajo. *“Lo aceptas porque detrás de ti vienen 20 más”* es la fórmula que utiliza el mercado para reducir la incertidumbre proveniente de un sistema económico cada vez más volátil y efímero.

Si bien es cierto que en nuestra región *“los nuevos riesgos sociales nunca fueron demasiado novedosos”*, mediante las narrativas de estos trabajadores también puede reconocerse un cambio social de envergadura en la manera de experimentar y asimilar la incertidumbre laboral. Los nuevos riesgos del mundo del trabajo (representados como un problema de estabilidad en el mercado laboral, como una dificultad sistemática para mantenerse asegurado y protegido a lo largo de las trayectorias) devienen un nuevo fenómeno de las dinámicas de los mercados laborales actuales, en la medida en que adquieren un carácter estructural, una capacidad relativamente autónoma para atravesar diversas relaciones laborales y una nueva visibilidad a partir

de los cambios ocurridos en los diseños institucionales que regulan el trabajo. Los cambios ocurridos en los modelos de acumulación en América Latina, el nuevo y redistribuido peso de los factores sociodemográficos en el contexto de la reestructuración y el cúmulo de desprotecciones institucionales, organizacionales y sociales que dichas transformaciones llevan consigo, ejercen una influencia considerable en la novedad del problema.

En diferentes temporalidades históricas, Monterrey y Rosario construyeron mecanismos de seguridad y protección social en el mundo del trabajo. Hacia finales del siglo XIX y enmarcados en el trabajo rural, en ambos lados del continente la protección de los riesgos provenía especialmente de la familia, del arraigo espacial al trabajo de la tierra, de solidaridades próximas (cercanas y finitas), de la unidad doméstica de producción y de cierta indistinción entre el trabajo remunerado y el trabajo doméstico. Industrializaciones periféricas, urbanizaciones, colectivos de obreros, migraciones internas, derechos políticos, masificación de la educación media y —en fin— una especie de “fabricación” de la vida social (Castel, 2010), funcionaron a mediados del siglo pasado como la primera gran ruptura con ese modelo familiar y familiarizado de protección social.

El modelo de acumulación basado en la sustitución de importaciones y el desarrollismo de buena parte del siglo XX, representó un primer momento de la externalización de las protecciones sociales contra los riesgos del mundo del trabajo. Éstas ya no provenían de la reproducción endógena de la fuerza laboral sino del trabajo asalariado, industrial, vinculado con el movimiento obrero, la acción colectiva, el enlace estatal sindical y —en general— el (fragilizado de origen) Estado de bienestar. En efecto, los procesos más intensos de individualización social por lo general estuvieron cobijados por protecciones colectivas de distinta índole (Castel, *Op. cit.*): el salario mínimo, la regulación de la jornada, el contrato indefinido, la escuela para los hijos, el retiro; incluso el trabajo de por vida en una misma empresa.

Frente a este escenario histórico —y desde las décadas finales del siglo pasado—, asistimos a una serie de nuevas rupturas y resignificaciones en el sistema de protección y distribución de los riesgos sociales. Mediante la aplicación de una gran cantidad de transformaciones estructurales del mercado de trabajo (flexibilidades de diversa índole, repetidas crisis económicas, retracción del Estado, debilitamiento de actores políticos, predominio

del capital financiero, precarización de la fuerza de trabajo y en general un incremento cualitativo del riesgo y la incertidumbre social), las trayectorias de los trabajadores del nuevo siglo iniciaron una compleja transición hacia un nuevo modelo de gestión de los riesgos, relacionado de manera directa con una emergente individualización de las protecciones sociales, en la cual la estabilidad y las posibilidades de un mejor futuro —que históricamente surgían del mundo del trabajo— ahora deben adquirirse en el mercado y de manera ciertamente particularizada.

Para algunos, el eje de la seguridad en el trabajo pasa ahora por el aprendizaje de por vida, por la información y la tecnología. Para otros, las redes, los lazos familiares y el capital social siguen permitiendo no ser tragado por el trabajo. Para algunos jóvenes, las afinidades electivas ganan autonomía en detrimento de una estabilidad laboral cada vez más precarizada. Para los más viejos, el sentido del trabajo se sigue definiendo por las reivindicaciones que otorga, por la defensa del derecho al trabajo y por la ciudadanía que confiere el hecho de pertenecer al mundo del empleo.

En cualquier caso, en este nuevo patrón individualizado de gestión de los riesgos del mundo laboral, las narrativas aquí analizadas muestran una percepción generalizada de miedo a perder el trabajo; un cúmulo de trayectorias laborales que —materialmente— resultan más frágiles e inestables que en el pasado; así como una multiplicidad de estilos y estrategias para hacer frente a esta nueva condición que coloca a los trabajadores en una situación de agencias saturadas, acotadas y profundamente heterónomas respecto de la estructura de oportunidades que brinda el trabajo. En cada una de las sociedades analizadas, se ha podido observar una gran distinción en los sistemas de protección social de los riesgos sociales; importantes diferencias estructurales en las maneras como los mercados contextualizan los procesos de inseguridad laboral; dinámicas distintivas de las trayectorias laborales y estilos diferenciados para hacer frente a la discontinuidad en el mundo del trabajo.

La pregunta que queda por plantear, necesariamente, es qué dicen los resultados obtenidos respecto de las dos hipótesis rectoras que se han comprobado a lo largo de la investigación: los modos de experimentar el riesgo y la inseguridad han cambiado con el transcurso del tiempo y —a su vez— se pueden distinguir a partir de mecanismos institucionales, organizacionales e

individuales. Las explicaciones teóricas que permitirían releer estas hipótesis de trabajo a la luz de la evidencia empírica son por lo menos dos: 1) lo que denomino la “paradoja periférica” de la desafiliación entre diferenciación y modernización, por un lado; y 2) el aumento en el proceso de individualización que lleva consigo la ruptura de binomios sociales asumidos como dados, por el otro.

III. LA PARADOJA PERIFÉRICA

Las dos ciudades analizadas en este trabajo, de manera paradigmática o prototípica, dan cuenta de sociedades sometidas a múltiples procesos de modernización y complejidad social. En ambas se puede advertir la evolución de complejas transformaciones de diferenciación y heterogeneidad social. Sin embargo, se logran sugerir dos fenómenos, al menos paradójicos. En primer lugar, el grado de diferenciación y distinción social que experimenta Monterrey es más denso que el que presenta la ciudad de Rosario a principios del siglo XXI. En segundo lugar, en Monterrey este proceso —junto con su dinámica compleja y globalizada de industrialización— ocurre con relativa independencia (o sin necesaria correspondencia) del proceso típico que acompaña estas transiciones: la destradicionalización de la sociedad. En Rosario, por el contrario, se observaría un proceso de diferenciación más débil (al igual que sus dinámicas productivas) a pesar de encontrarse inmersa en un proceso de modernización social y destradicionalización más temprano y más avanzado que el de la ciudad de Monterrey.

Desde la teoría de la dependencia, se podría afirmar que la ciudad de Rosario es más periférica que la ciudad de Monterrey; por ende, más vulnerable y dependiente de los condicionamientos externos. Ello implicaría —entre otros rasgos— que la ciudad argentina presenta una excesiva correspondencia, familiaridad, o superposición entre “Estado y mercado”; en ella, históricamente, se observa una profunda dependencia de los andamiajes económicos en relación con las decisiones políticas. En Rosario, el Estado —por presencia o ausencia— determina el devenir de la vida económica de la ciudad. Como se vio en el segundo capítulo, en cada uno de los modelos de acumulación, la figura estatal altera, modifica, inserta, regula, inhibe,

y —a fin de cuentas— ordena las funciones económicas del mercado de trabajo. Ello explica que en dicha ciudad, las posibilidades de cierto orden y homogeneidad social sean mayores que en el caso de Monterrey, en la medida en que provienen directamente de un único actor centralizado.

En términos generales, la principal vía de inclusión (o exclusión) social se da allí por medio del sistema político, ya sea mediante lo simbólico y cultural (como aconteció durante la primera parte del siglo xx) o desde los movimientos sindicales hacia mitad de siglo pasado; o bien por vía de la represión (primero) y las reformas estructurales (después), en las últimas décadas. Esta capacidad de inclusión/exclusión a partir del engarce político habilita también mejores posibilidades para el desarrollo de una estructura social más homogénea (aunque profundamente pauperizada) o menos desigual estructuralmente y —por tanto— con menos riesgos sociales, los cuales (cuando aparecen) también se distribuyen de manera más igualitaria. En definitiva, el sistema de protección social rosarino resulta, estructuralmente, más protector que el regiomontano debido —en parte— a ese menor nivel de diferenciación y complejidad social de la ciudad.

Por su lado, en la ciudad de Monterrey se refleja —desde un primer momento— que su desarrollo económico es menos dependiente del sistema político, tanto en lo local como en lo nacional. Allí, la industrialización en general y el mercado de trabajo en particular, operan con relativa independencia de lo que acontece en el devenir político de la ciudad. Ello implica que, allí, quien regula verdaderamente el cumplimiento de los derechos del trabajo es la prosperidad misma del sistema económico. Por ende, la dependencia de decisiones económicas respecto de las políticas también resulta menor; al igual que —como se ha visto— el peso o la importancia del Estado mismo en la regulación económica. El mercado puede establecer allí sus propias limitaciones y decisiones, aunque —ciertamente— de manera profundamente desigual.

Por lo tanto, en esa ciudad se observa un nivel de inclusión social más lábil, precisamente porque el sistema político (o “el Estado”, o los dos) no cuenta con la capacidad que tiene en Rosario para ejercer dicho control sobre el mercado de trabajo; además, la distribución de riesgos se produce de manera mucho más heterogénea y —en cierto modo— descontrolada. Esta mayor debilidad del sistema político, o del Estado, genera una mayor hetero-

geneidad en la estructura social; y todo ello produce una complejidad mayor que en el caso de Rosario, con mejores posibilidades de innovación productiva que a su vez se traducen en un costo altísimo para la fuerza de trabajo, en la medida en que se reproducen constantemente profundas desigualdades sociales. En cuanto tal, el sistema de protección social regiomontano resulta, estructuralmente, menos protector que el rosarino, donde la inclusión social se reproduce de manera más formalizada (es decir, entre los pertenecientes al mercado formal de la economía), a partir del reforzamiento de posiciones sociales o de categorías profesionales históricas.

Estas diferencias entre ambas ciudades pueden explicar —al menos parcialmente— las formas de riesgo predominantes en cada contexto de análisis. Como se vio a lo largo de esta investigación, los arreglos institucionales para mitigar los riesgos sociales en la ciudad de Rosario son propios de sociedades que padecen más eventos adversos (desocupación, informalidad), pero con mayores políticas o estrategias de seguridad y protección social para amortiguarlos, en la medida en que operan bajo la lógica de la mitigación o la compensación cuando los riesgos acontecen.

En cambio, la ciudad de Monterrey es prototípica de sociedades que tienen más opciones para recobrase, aunque institucionalmente no se ataque de manera directa las consecuencias. El sistema de protección social de Monterrey está más inclinado hacia la prevención y la anticipación de los riesgos, sea para proteger a los trabajadores o a los propios empresarios. Estas explicaciones macrosociales de las diferencias institucionales entre ambas ciudades dan cuenta de hasta qué punto la incertidumbre provocada por la globalización se traduce en riesgos particulares (aceptados o deslegitimados; normales o injustos), en función de filtros institucionales y societales específicos que amortiguan o amplifican los nuevos riesgos sociales (Blossfeld, 2003).

La segunda “paradoja cruzada” (a nivel macrosocial) está relacionada con la desincronización de los tiempos entre diferenciación y modernización social en ambas ciudades. Como se ha señalado, parecería que la ciudad de Monterrey presenta una falta de correspondencia entre su agudo proceso de diferenciación social y las dinámicas propias de la destradicionalización de la sociedad. En esta ciudad, la mayor diferenciación social que se observa no ocurre a expensas sino al ritmo de pautas tradicionales de las

formas sociales, con un particular proceso de individualización social tradicional relacionado con una concepción familiarista de bienestar y profundizando un manejo informal de los riesgos sociales (Parrado, 2005).

Dicha desincronización se expresa en la capacidad del sistema económico para adaptarse de manera permanente, transformarse e innovar como exigencia de ajuste frente a la globalización que, sin embargo —y debido precisamente a su gran nivel de diferenciación—, no logra traducirse o trasladarse al campo de lo social y de manera relativamente equitativa. Esta vinculación entre un elevado nivel de modernización económica y —al mismo tiempo— dinámicas individualizadas de tradición social, no sólo se refleja en una fuerte reproducción de la desigualdad, sino también en la forma específica que ésta adquiere. Como se vio, allí las desigualdades clásicas o las categorías históricas siguen predominando a partir de inserciones diferenciales en el mundo del trabajo y —por ende— distinguen a los trabajadores mediante modos tradicionales e históricos de diferenciación social: obrero/empleador; gran empresa/pequeña industria; asalariado/cuenta propia; trabajador calificado/trabajador de baja calificación.

En cambio, en el caso de Rosario el débil y lento proceso de diferenciación social ha sido —también históricamente— acompañado por un denso y complejo desarrollo de modernización social, en el cual se observa la evolución de una concepción más descentrada de bienestar, con un manejo menos familiar y más institucional de los riesgos. El proceso de individualización social que comienza en pleno caos constitutivo de la ciudad, la transición hacia un régimen de desmercantilización de los riesgos primero y una pauperización generalizada después, han regenerado el sistema de protección social, donde —en mayor medida, a instancias de una débil institucionalidad— los trabajadores pueden cobijarse de la incertidumbre laboral.

Debido a su mayor nivel de inclusión, y no obstante las rupturas económicas radicalizadas a partir de debilidades estructurales, se observan allí procesos espirales de mejoras sociales para una buena parte de la población. La desincronización rosarina pasa —en cambio— por la tremenda incapacidad del sistema económico —y político— para prevenir y suavizar las repercusiones de sus propias transformaciones, generando mayores posibilidades de pauperización generalizada. De allí que a partir de esta mayor capacidad que tiene el sistema rosarino para extender tanto riesgos

como protecciones, se introduzcan con más facilidad desigualdades dinámicas o individuales. Cuando el sistema de protección social tiene mayores posibilidades para producir seguridad laboral, lo hace para la mayoría de la población, generando rendimientos culturales más homogéneos de protección social. El problema radica en que —debido a su debilidad periférica frente a procesos globalizadores que exigen mayores niveles de innovación— cuando el mercado de trabajo genera más riesgos, también lo hace de modo más extendido e indiscriminado, donde las capacidades, azares y experiencias individuales introducen probabilidades variables de riesgo e inseguridad laboral.

Monterrey ha sido más eficaz que la ciudad de Rosario para ir incrementando criterios de ajuste entre el modelo globalizador y las expectativas de los trabajadores mediante una especie de racionalidad instrumental que direcciona el riesgo y la inseguridad hacia grupos muy específicos. Esa mayor capacidad de ajuste explica, en parte, el bajo nivel de conflictividad social y el acaparamiento familiar de la administración de los riesgos sociales. Si el nuevo modelo de acumulación genera “*riesgos que ya nadie controla directamente*”, dicha aleatoriedad exige protecciones próximas y específicas. En cambio, en Rosario el ajuste entre las dinámicas del modelo de acumulación y las expectativas de los trabajadores se produce mediante una exigencia social de acomodar las primeras a las segundas, pese a que no se encuentren interlocutores válidos, aunque a los propios trabajadores se los silencie por medio de la represión o de reformas estructurales.

Las distinciones observadas entre Rosario y Monterrey podrían explicarse entonces por el contraste entre modernización y diferenciación social en sociedades periféricas. Así como la diferenciación social no es una categoría inmanente a una etapa del desarrollo y ella puede operar con criterios propios y relativamente ajenos a la modernización social (Monterrey), los procesos de modernización pueden ocurrir con relativa independencia de los principios y conflictos que produce la diferenciación social (Rosario). En ambos casos, se trata de reconocer principios y criterios contingentes e indeterminados para generar procesos de reproducción social, más que necesidades históricas construidas *ad hoc*. En otros términos: modernización y diferenciación social no conforman un binomio indisoluble cuando el

riesgo y la incertidumbre interpelan a sociedades periféricas como las aquí observadas.

IV. INDIVIDUALIZACIÓN SOCIAL Y NUEVAS SIGNIFICACIONES DEL RIESGO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

A pesar de las distinciones macrosociales esgrimidas en el apartado anterior (nunca manifestadas en estado puro), los resultados de la investigación evidencian que en ambos contextos se estaría asistiendo a importantes cambios en las maneras de experimentar el riesgo y la inseguridad entre una cohorte y otra, desde trayectorias más predeterminadas e irreversibles hacia un aumento de trayectorias laborales más inseguras, flexibles y abiertas (con un mayor predominio de transiciones basadas en la discontinuidad y movilidad, así como un difuso proceso de individualización), en la medida en que factores estructurales como la educación, la pertenencia social, el género o el contexto sociocultural no constituyen categorías exclusivas ni suficientes para explicar las diferentes experiencias de los trabajadores.

Por lo tanto, el aumento del riesgo social en las trayectorias de los dos contextos daría cuenta de una dinámica de pauperización social de la seguridad, donde las distinciones institucionales van mermando su capacidad explicativa. En definitiva, actualmente en las dos ciudades, se pone de manifiesto una profunda subjetivación de los nuevos riesgos sociales, ya sea por medio de tecnologías familiares, individuales o corporativas. Este proceso de apropiación subjetiva (y, por lo tanto, profundamente heterogéneo) de la inseguridad en el mundo del trabajo, va más allá de las fronteras locales o nacionales y traspasa las diferencias contextuales esgrimidas anteriormente. En ese sentido, lo que evidencian estos resultados es que estaríamos asistiendo a un proceso generalizado de percepciones de riesgo e incertidumbre en el mundo del trabajo que se encuentra por encima de los diseños institucionales y que —en cambio— es modulado principalmente por la etapa del curso de vida de los trabajadores; o sea, por la dimensión temporal del problema del riesgo. Los relatos aquí esgrimidos parecerían indicar que las percepciones de inseguridad y las estrategias para combatirla son un problema de tiempos más que de espacios.

La cohorte de pertenencia, el momento en el cual ocurren los eventos en las trayectorias, la intersección particularizada entre tiempo histórico, biográfico y social, principalmente, llenan de significado las narrativas de estos trabajadores a partir de diferentes valoraciones, de distintas afecciones en cada grupo social y con algunas especificidades según el contexto de análisis. Es la dimensión temporal (como mediación empírica) la que introduce mayor heterogeneidad en las prácticas, significados y representaciones sociales que relatan los trabajadores para hacer frente al riesgo que el mundo del trabajo les plantea.

Sin embargo, que la dimensión temporal tenga esta relevancia en la designación de prácticas y significados del riesgo no entraña que la incertidumbre sea un problema sistémico antes que institucional. Es decir, no se trata de una homogeneidad sistémica del cambio social que afecta a todos por igual (como han argumentado algunas teorías). Lo que ponen de relieve estos hallazgos, en cambio, es la importancia de los filtros temporales y las distinciones internas de los contextos de estudio, que suelen subestimarse en los análisis comparados internacionales o colocarse por debajo de las tendencias amplias de la sociedad.

Ahora bien, queda por responder de qué manera estos filtros temporales dan cuenta de procesos de subjetivación del riesgo entre los trabajadores aquí analizados y —al mismo tiempo— cómo ha cambiado la experiencia de inseguridad a lo largo de los años. En ese sentido, el mayor proceso de individualización y de apropiación subjetiva de los riesgos que se observa entre los trabajadores de la cohorte más joven, se traduce en fracturas e interpelaciones de por lo menos tres importantes binomios modernos que aún eran perceptibles en las cohortes anteriores: el bienestar se define sólo de manera periférica a partir de la seguridad laboral (bienestar-seguridad); la seguridad no necesariamente es la principal meta de la situación del trabajo (seguridad-trabajo); y el trabajo estable no constituye la única fuente de generación de seguridad material (trabajo-condiciones materiales). La interpelación a esos tres binomios (que por lo general se toman como algo dado en los análisis de modernización social) supone una clara redefinición del concepto mismo de *trabajo* entre las cohortes más jóvenes.

En lo referente a la primera ruptura, las trayectorias laborales de los más jóvenes muestran que la noción (y búsqueda) de bienestar se redefine por

múltiples vías de acceso, donde las preferencias electivas pueden colocarse por encima de las condiciones de seguridad en el mundo del trabajo. A pesar del clima generalizado de incertidumbre en el que viven, muchos jóvenes —sobre todo los profesionales— logran combinar afinidades electivas con riesgo:

“tuve un montón de trabajitos, así que duré muy poco. No me llenan: no me siento a gusto”; “te acostumbras a hacer lo que tú quieres. Prefiero buscarlo a tener algo relativamente seguro”; “se me hace como que no soy tanto mucho que me guste el trabajo. Trabajaría el tiempo que es; y el tiempo libre, para mi novia, para mí”; “hay amigos que trabajan así: no tan de estar ahí todo el día sino matar un poco el tiempo”; “sacaba más, pero me aburrió mucho”; “yo estaba descontento conmigo mismo porque yo no estaba haciendo lo que yo quería; y, bueno, es duro ahora porque no tengo ingreso. Va a llegar un momento en que se me termine la plata y tendré que agarrar cualquier trabajo; y sabía que eso pasaría, pero el malestar de salud y anímico... ya no lo soportaba”.

La seguridad laboral en estos trabajadores no es condición suficiente para garantizar el bienestar, porque la definición de “bienestar” resulta más amplia; o —al menos— sobrepasa cualitativamente los límites económicos o de condiciones materiales.

Ello, a su vez, se vincula con la segunda ruptura importante que impone la subjetivación de los riesgos en el mundo laboral: el trabajo no sólo debe generar seguridad sino también satisfacción, autonomía y posibilidades de independencia individual. Los jóvenes muestran una visión muy crítica de ciertos factores relacionados con los nuevos procesos de producción, asunto que en las cohortes anteriores se percibía de manera relativamente naturalizada o internalizada. Es evidente que la etapa de su curso de vida les permite disponer de un mayor grado de libertad para reivindicar el vínculo entre trabajo y satisfacción o rechazar empleos cuyas condiciones no se ajustan a sus expectativas. No obstante, se trata de un rechazo que no se observa en la primera cohorte cuando ésta tenía que hacer frente a sus primeros empleos:

“a uno no le gusta que le griten. Y si por no aguantarme me tienen que echar, que me echen”; “yo para estar motivado y producir, me tengo que sentir bien. Si ellos te quieren tener motivado, te tienen que tratar bien”; “yo me tengo que

sentir cómoda donde estoy. No puedo hacer como mucha gente; son todos esclavos del trabajo”; “prefiero hacer lo que me gusta. Al cabo el seguro social ni lo ocupas”.

En varios de estos casos (que hacen manifiesta esta ruptura relativa entre seguridad y trabajo) se observa también una desvinculación selectiva, decidida y arriesgada con las posibilidades que brinda la pertenencia social. Jóvenes que tenían oportunidad de trabajar en grandes empresas (o instituciones públicas) gracias a la distribución hereditaria de puestos laborales, decidieron sin embargo optar por estrategias más individuales; y al parecer más satisfactorias emocionalmente. Este tipo de selecciones refuerzan la importancia que cobran los procesos de individualización en la actualidad y a su vez la manera de significar el sentido del *riesgo* como algo preferible, en vez de las ataduras impuestas por una estructura social que ya no los defiende colectivamente ni los define en lo subjetivo.

Por su parte, la tercera ruptura distinguiría entre las condiciones materiales que se necesitan para garantizar la reproducción de la existencia, de la idea de un trabajo estable como medio exclusivo para garantizarlas. Mientras entre los adultos (o en las primeras cohortes), la seguridad se persigue exclusivamente por medio del trabajo, en la cohorte más joven se perdería esa determinación unidimensional del trabajo sobre la seguridad, donde lo que se distingue —en realidad— es el trabajo, por un lado, y la provisión, por el otro. La novedad radicaría, principalmente, en las fuentes de legitimidad de los recursos materiales obtenidos (Kessler, 2002). Si la lógica del trabajo legitimaba los ingresos a partir de una ocupación estable y reconocida socialmente, la lógica de la provisión legitimaría los recursos a partir de su utilización, más que de su obtención. En ese sentido, los trabajadores de la primera cohorte todavía establecen un vínculo muy estrecho entre trabajo y ciudadanía social, el cual queda mucho más difuminado entre los trabajadores jóvenes. Los trabajadores más viejos encuentran en el trabajo la vía exclusiva no sólo para generar ingresos sino también identidad social, porque en el fondo “*somos gente que siempre vivimos con el sueldo y nos mantuvimos e hicimos algo y trabajamos a través de un sueldo: no de tener plata y no trabajar*”. Entre los más jóvenes, en cambio, recursos ilegales o trabajos que “*no orgullecen pero dan de comer*” se vuelven mecanismos

socialmente válidos para proveer y mantener la reproducción social de la fuerza de trabajo.

Estos procesos de mayor individualización y apropiación subjetiva de los riesgos no necesariamente implican, sin embargo, una liberación respecto de las antiguas coerciones que se ejercían contra las cohortes más viejas del estudio. Los más jóvenes son, efectivamente, más individualistas porque —en parte— resultan más profundamente afectados por los procesos objetivos de desregulación de la organización del trabajo (Castel, 2010). Por ello, la individualización social de las trayectorias laborales exige tomar en cuenta los nuevos sistemas de coerciones que se imponen sobre el curso de vida de los trabajadores. “Individualización” en nuestras latitudes no es sinónimo —al menos, punto por punto— de “acentuación de la agencia”. No implica de manera directa un *yo* biográfico y reflexivo, sino sobre todo respuestas individualizadas a la menor capacidad de los cobijos sociales para generar protecciones colectivas. En general, en los casos aquí analizados se observan expresiones fragmentadas de agencias saturadas y heterónomas que dependen cada vez más de estructuras de oportunidades también más segmentadas y diversificadas, donde la propia biografía o la subjetividad vulnerada de estos trabajadores deviene una condición social para estructurar sus decisiones en el mundo del trabajo.

Para estos jóvenes resulta complejo construir un vínculo claro entre bienestar, seguridad y trabajo porque —en parte— tampoco hay un pasado común, sólido o certero, que permita la configuración de expectativas de certezas y continuidad en la trayectoria laboral. Los padres de la cohorte más joven consolidaron sus trayectorias en medio de crisis económicas y manifiestan (por medio de sus hijos) biografías laborales signadas por la inestabilidad y la pauperización social. Los hijos no conocieron (en cuanto hijos) el significado de la estabilidad laboral o la idea del trabajo de por vida. Muchos de ellos ni siquiera saben o tienen claridad sobre la trayectoria laboral de sus padres. La tercera cohorte de análisis es, en definitiva, una segunda generación de trabajadores con inserciones inestables y erráticas (no sólo como realidad objetiva sino también como referencia cognitiva del pasado). Para este grupo de trabajadores, la inestabilidad laboral se naturaliza, se agencia, a medida que la imagen del trabajo como situación estable va

desdibujándose de la experiencia transmitida por sus padres y otros adultos de su entorno (Kessler, 2002).

Pese a lo anterior, los resultados de esta investigación también dejan entrever que los cambios ocurridos en la manera de experimentar y significar los nuevos riesgos sociales en la vida de los trabajadores no pueden observarse a través de transformaciones lineales, progresivas o totalizadoras. Es decir, a pesar de esta especie de tránsito hacia sociedades más individualizadas socialmente, también es cierto que las instituciones públicas no han desaparecido completamente de la esfera de las representaciones sociales, donde —aun con sus debilidades— la desmercantilización de los riesgos persiste como expectativa o como realidad, como ficción del pasado o como referencia histórica, ya sea por medio de la nueva política social, de algo perdido que es preciso recuperar, o bien mediante mecanismos informales de sociabilización de las protecciones sociales. Al mismo tiempo, el mercado de trabajo en particular, y el mercado económico en general, no es ni el centro ni el único agente que determina las posiciones de seguridad de los trabajadores, donde —en realidad— la mercantilización de los riesgos y su privatización se ajusta mediante una diversidad de mecanismos: desde la ilegalidad hasta las afinidades electivas. Dicho en otros términos, algunos trabajadores prefieren “comprar” (o son empujados a hacerlo) en el mercado la protección de la seguridad social, un seguro médico o la jubilación para el retiro; otros optan por aplicar estrategias que se encuentran por fuera de estos dispositivos mercantiles: trabajos que rozan el delito o “*tener una pata adentro y otra afuera del sistema*”. Se trata de herramientas válidas para estar asegurado socialmente. Por último, y aunado a lo anterior, la familia como agente de autorregulación de los riesgos sociales, aparece y desaparece de la escena de las trayectorias laborales en función de la etapa del curso de vida o de las condiciones de origen de los trabajadores. Se podría señalar que detrás de estas trayectorias se esconden lógicas sociales donde los procesos de desmercantilización, remercantilización y familiarización de los nuevos riesgos sociales ocurren de manera simultánea aunque —ciertamente— con un tremendo nivel de indeterminación social que vuelve complicado ubicar grupos o categorías sociales específicas en el centro de cada una de dichas dinámicas.

Quizás el denominador común más importante en lo referente a la individualización social del mundo del trabajo y de la apropiación subjetiva de los riesgos en el curso de vida de estos trabajadores sea el desencanto generalizado hacia un sistema que dejó de protegerlos (primera cohorte); que no alcanzó a protegerlos (segunda cohorte); y que, finalmente, mutó antes de poder advertirlo (tercera cohorte). De las viejas seguridades sociales, parecería que es la idea del trabajo de por vida la principal certeza que se pierde en el mundo del trabajo actual. Por el contrario, las formas públicas de protección social se reconstruyen a partir de criterios menos universales, más focalizados y transversales. Entre ambos, aparecen también nuevas seguridades provenientes de las rupturas de los binomios clásicos: el atrevimiento de optar a pesar de todo, la importancia de las afinidades electivas y la consideración de otras valoraciones sobre el bienestar como nuevas formas de protección y autonomía individual. Mientras tanto, la pregunta que queda (y de la que esta investigación no pretende dar cuenta) es qué hacer con estas pérdidas, reconversiones y novedades. Recobrar tal vez las viejas certezas del mundo del trabajo o reconfigurar nuevas opciones; aspirar a la estabilidad en la carrera laboral; o pensar, institucionalmente, en otros esquemas posibles. En cualquier caso, la complejidad de la realidad social diluye el papel exclusivo que el trabajo había adquirido como articulador del vínculo social, de la ciudadanía, de la legitimidad pública; incluso de las identidades sociales.

Como ya se dijo también, los cambios en los modelos de acumulación, el nuevo y redistribuido peso de los factores sociodemográficos, así como el cúmulo de desprotecciones institucionales y organizacionales que dichas transformaciones llevan consigo, tendrían una considerable influencia en la novedad de este problema. No obstante estas estructuraciones, las pautas culturales y la modernización periférica de nuestras sociedades habrían hecho lo propio para que estos cambios sociales se traduzcan (y reproduzcan) en una manera particular de convivir con la inestabilidad y la incertidumbre social.

A lo largo de esta investigación se ha intentado demostrar que así como hay modulaciones estructurales que filtran el impacto de los nuevos riesgos (entre regímenes de bienestar que protegen los riesgos de manera diferenciada, entre sistemas productivos distintos, entre tipos de trabajadores que cuentan con recursos sociales específicos), también se pueden identificar

mediaciones simbólicas y subjetivas en las maneras como los trabajadores se (des)ajustan a lo que acontece en sus trayectorias. Si los riesgos del mercado de trabajo se trasladan con relativa eficiencia a la biografía individual de los trabajadores, ello se debe también a la exigencia cultural que imponen los nuevos procesos de individualización social.

A su vez, en sociedades periféricas como las observadas aquí, dichos procesos estarían recubiertos por aspectos tradicionales o clásicos que indicarían un manejo informal, próximo y familiar de los riesgos; o, como se estableció en el primer capítulo, una especie de sociabilidad doméstica de la incertidumbre laboral. En otras palabras, los nuevos condicionamientos económicos producto de la globalización habrían transformado cualitativamente el mundo del trabajo, donde estaría surgiendo una nueva cultura laboral basada en la incertidumbre, en la apropiación individualizada de los riesgos sociales y en una carrera permanente ya no por mantener un trabajo de por vida, sino por no quedar al margen de algún trabajo: de cualquier trabajo.

Bibliografía

- ÁGUILA, Gabriela, y María Cristina Viano. (2001). “Los saqueos: ¿una nueva forma de protesta social en Argentina?”. En *La historia de Rosario*, 1: *Economía y sociedad*, dirigido por Ricardo Falcón y Myriam Stanley, 319-329. Rosario: Homo Sapiens Ediciones.
- ALEXANDER, Jeffrey C., en colaboración con Philip Smith. (2000). “Ciencia social y salvación: sociedad del riesgo como discurso mítico”. En *Sociología cultural: formas de clasificación en las sociedades complejas*, 1-29. Autores, Textos y Temas: Ciencias Sociales, 23. Madrid/México: Anthropos/Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- ALWIN, Duane F., y Ryan J. McCammon. (2004). “Generations, Cohorts, and Social Change”. En *Handbook of the Life Course*, compilado por Jeylan T. Mortimer y Michael J. Shanahan, 23-50. Handbooks of Sociology and Social Research. Nueva York: Springer Science+Business Media.
- APITZSCH, Birgit. “Informal Networks and Risk Coping Strategies in Temporary Organizations: The Case of Media Production in Germany”. *Forum: Qualitative Social Research* 11, núm. 1 (enero, 2010).
- ARENAL, Sandra. (1996). *Fundidora diez años después*. Monterrey, Nuevo León: Consejo para la Cultura de Nuevo León/Universidad Autónoma de Nuevo León.
- ARIZA, Marina. (2000). *Ya no soy la que dejé atrás...: mujeres migrantes en República Dominicana*. México: Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales/Plaza y Valdés.

- BALL, Stephen J.; Meg Maguire; y Sheila Macrae. "Space, Work and the New Urban Economies". *Journal of Youth Studies* 3, núm. 3 (2000): 279-300.
- BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO. (2004). *Se buscan buenos empleos: los mercados laborales en América Latina. Informe de Progreso Económico y Social en América Latina 2004*. Washington, D. C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- BARBA SOLANO, Carlos. (2004). *Régimen de bienestar y reforma social en México*. Serie Políticas Sociales, 92. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- BATTISTINI, Osvaldo R., coord. (2002). *La atmósfera incandescente: escritos políticos sobre la Argentina movilizada*. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad.
- BATTISTINI, Osvaldo R., comp. (2004). *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Buenos Aires: Prometeo Libros.
- BAUMAN, Zygmunt. (1996). "Modernidad y ambivalencia". En *Las consecuencias perversas de la modernidad: modernidad, contingencia y riesgo*, compilado por Josexo Beriain, 73-120. Autores, Textos y Temas: Ciencias Sociales, 12. Barcelona: Anthropos.
- BAUMAN, Zygmunt. (2008). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Serie Cla·De·Ma Sociología. Barcelona: Editorial Gedisa.
- BAYÓN, María Cristina. (2015). *La integración excluyente: experiencias, discursos y representaciones de la pobreza urbana en México*. México: Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales/Bonilla Editores.
- BECCARIA, Luis, y Pedro Galín. (2002). *Regulaciones laborales en Argentina. Evaluación y propuestas*. Colección Diagnósticos y Propuestas, 3. Buenos Aires: Fundación Open Space for Dialogue and Enquiry/Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas.
- BECK, Ulrich. (1996). "Teoría de la sociedad del riesgo". En *Las consecuencias perversas de la modernidad: modernidad, contingencia y riesgo*, compilado por Josexo Beriain, 201-222. Barcelona: Anthropos.
- BECK, Ulrich. (1998). *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós.

- BECK, Ulrich. (2004). *Poder y contrapoder en la era global: la nueva economía política mundial*. Paidós Estado y Sociedad, 124. Barcelona: Paidós.
- BECK, Ulrich, y Johannes Willms. (2003). *Capitalismo ou Liberdade: Ulrich Beck Conversa con Johannes Willms*. São Paulo: Universidade Estadual Paulista.
- BENJAMIN, Dwayne. "Minimum Wages in Canada". Conferencia impartida sobre Labour Market Policy in Canada and Latin America under Economic Integration. Toronto, 1995.
- BENSUSÁN AREOUS, Graciela Irma, coord. (2006). *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina*. Colección Conocer para Decidir. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco/H. Cámara de Diputados, LIX Legislatura/Miguel Ángel Porrúa, librero-editor.
- BENSUSÁN AREOUS, Graciela Irma, y Kevin J. Middlebrook. (2013). *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*. México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales-Sede México/Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco/Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- BENZA, Gabriela. "Estructura de clases y movilidad intergeneracional en Buenos Aires: ¿el fin de una sociedad de 'amplias clases medias'?" Tesis de Doctorado, El Colegio de México-Centro de Estudios Sociológicos, 2012.
- BERGER, Peter A.; Peter Steinmüller; y Peter Sopp. "Differentiation of Life-Courses? Changing Patterns of Labour-Market Sequences in West Germany". *European Sociology Review* 9, núm. 1 (mayo, 1993): 43-65. Oxford University Press.
- BERIAIN, Josexto. (2007). "¿Hay seguridad sin riesgo? Narrativas de la contingencia en las sociedades modernas". En *Espacios y tiempos inciertos de la cultura*, compilado por Juan Antonio Roche Cárcel, 63-92. Barcelona: Anthropos.
- BERIAIN, Josexto. (2008). *Aceleración y tiranía del presente. La metamorfosis en las estructuras temporales de la modernidad*. Ciencias Sociales. Autores, Textos y Temas, 61. Barcelona: Anthropos/Universidad Autónoma Metropolitana.
- BERTAUX, Daniel, y Martin Kohli. "The Life Story Approach: A Continental View". *Annual Review of Sociology* 10 (agosto, 1984): 215-237.

- BERTOLA, Giuseppe. "Job Security, Employment and Wages". *European Economic Review* 34, núm. 4 (junio, 1990): 851-879. Amsterdam.
- BERTRANOU, Fabio. "Economía informal, trabajadores independientes y cobertura de la seguridad social en Argentina, Chile y Uruguay". Documento presentado ante el Inter-regional Simposium on the Informal Economy, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2007.
- BERTRANOU, Fabio; Óscar Cetrángolo; Carlos Grushka; y Luis Casanova. (2011). *Encrucijadas en la seguridad social argentina: reformas, cobertura y desafíos para el sistema de pensiones*. Buenos Aires: Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Organización Internacional del Trabajo.
- BEYNON, Huw, y Robert M. Blackburn. (1972). *Perceptions of Work. Variations within a Factory*. Cambridge Papers in Sociology Series, 3. Cambridge: Cambridge University Press.
- BLANCO, Mercedes. "El enfoque del curso de vida: orígenes y desarrollo". *Revista Latinoamericana de Población* 5, núm. 8 (enero-junio, 2011): 5-31. Buenos Aires: Asociación Latinoamericana de Población.
- BLOSSFELD, Hans-Peter. (2003). "Globalization, Social Inequality, and the Role of Country-Specific Institutions". Cap. 14 en *Innovation, Competence Building and Social Cohesion in Europe: Towards a Learning Society*, compilado por Pedro Conceição, Manuel V. Heitor, y Bengt-Åke Lundvall, 303-324. New Horizons in the Economics of Innovation Series. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- BLOSSFELD, Hans-Peter; Erik Klijzing; Melinda Mills; y Karin Kurz, comps. (2005). *Globalization, Uncertainty and Youth in Society: The Losers in a Globalizing World*. Routledge Advances in Sociology Series. Londres/Nueva York: Routledge-Taylor & Francis Group.
- BLOSSFELD, Hans-Peter, y Heather Anne Hofmeister. (2005). "Globalife: Life Courses in the Globalization Process. 1999-2005". *Final Report*. Bamberg: Otto Friedrich University of Bamberg.
- BLOSSFELD, Hans-Peter; Sandra Buchholz; y Dirk Hofäcker, comps. (2006). *Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society*. Londres/Nueva York: Globalife: Life Courses in the Globalization Process.
- BOADO MARTÍNEZ, Marcelo. (2009). *La movilidad social en el Uruguay contemporáneo*. Montevideo: Universidad de la República de Uruguay.

- BORG, Ingwer, y Dov Elizur. "Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement". *International Journal of Manpower* 13, núm. 2 (1992): 13-26.
- BOURDIEU, Pierre. (1997). *Meditaciones pascalianas*. Barcelona: Anagrama.
- BOYER, Robert. "Employment and Decent Work in the Era of 'Flexicurity'". DESA Working Paper 32, Economic and Social Affairs, United Nations, Nueva York, 2006.
- BOYER, Robert, comp. (1988). *The Search for Labour Market Flexibility: The European Economies in Transition*. Oxford: Oxford University Press.
- BRACHET MÁRQUEZ, Viviane, coord. (2001). *Entre polis y mercado: el análisis sociológico de las grandes transformaciones políticas y laborales en América Latina*. México: El Colegio de México-Centro de Estudios Sociológicos-Centro de Estudios Lingüísticos y Literarios.
- BREEN, Richard. "Risk, Recommodification and Stratification". *Sociology* 31, núm. 3 (1997): 473-489. Sage Social Science Collections.
- BRITTON, Andrew. "Full Employment in the Industrialized Countries". *International Labour Review* 136, núm. 3 (otoño, 1997): 293. Ginebra, Suiza.
- BRUNET, Ignasi, e Inma Pastor. "Aproximacions teóriques a la inserció laboral dels joves". *Arxius, Arxius de Ciències Socials*. Universitat de València-Facultad de Ciències Socials, núm. 6 (junio, 2002): 55-260.
- BUECHTEMANN, Christoph F., comp. (1993). *Employment Security and Labour Market Behaviour: Interdisciplinary Approaches and International Evidence*. Cornell International Industrial and Labour Research Series. Ithaca: Cornell University.
- BUSTELO, Eduardo S., comp. (1987). *Políticas de ajuste y grupos más vulnerables de América Latina: hacia un enfoque alternativo*. Bogotá: Fondo de Cultura Económica.
- CABANES, Robert. "El enfoque biográfico en sociología". *Cuadernos del Centro de Investigación sobre Dinámica Social, Serie II Uso de las Historias de Vida en las Ciencias Sociales*, núm. 1 (1996): 57-75.
- CABANES, Robert, y Francis Godard, comps. (1996). *Uso de las historias de vida en las ciencias sociales*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia-Centro de Investigaciones sobre Dinámica Social.

- CALDERÓN G., Fernando, y Norbert Lechner. (1998). *Más allá del Estado, más allá del mercado: la democracia*. La Paz, Bolivia: Plural Ediotres/Centro de Información para el Desarrollo.
- CÁMARA DE COMERCIO DE ARGENTINA. (2013). *Empleo no registrado: evolución, características y disparidades regionales*. Buenos Aires: Cámara de Comercio de Argentina-Departamento de Economía.
- CAPLAN, Robert D.; Sidney Cobb; John French; R. van Harrison; y Samuel Pinneau. (1980). *Job Demands and Worker Health: Main Effects and Occupational Differences*. NIDSH Research Report Series-Institute for Social Research. Ann Arbor: Universidad de Michigan.
- CARO FIGUEROA, Armando. (1993). *La flexibilidad laboral: fundamentos comparados para la reforma del mercado de trabajo argentino*. Buenos Aires: Editorial Biblos.
- CASTAGNA, Alicia, y María Lidia Woelflin. (2001). "La economía rosarina desde la sustitución de importaciones hasta la reestructuración productiva". En *La historia de Rosario, 1: Economía y sociedad*, dirigido por Ricardo Miguel Falcón y Myriam Stanley, 228-263. Rosario: Homo Sapiens Ediciones.
- CASTEL, Robert. (2004). *La inseguridad social: ¿qué es estar protegido?* Buenos Aires: Ediciones Manantial.
- CASTEL, Robert. (2010). *El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- CASTELLS, Manuel. (1995). *La ciudad informacional, tecnologías de la información, estructuración económica y el proceso urbano-regional*. Madrid: Alianza Editorial.
- CERUTTI, Mario. (1989). *Burguesía y capitalismo en Monterrey. 1850-1910*. Monterrey, Nuevo León: Universidad Autónoma de Nuevo León-Facultad de Filosofía y Letras.
- CERUTTI, Mario. (2000). *Propietarios, empresarios y empresa en el norte de México. Monterrey: de 1848 a la globalización*. México: Siglo XXI Editores.
- CHAHAD, José, y Paulo Zeetano. "Flexibilidade no mercado de trabalho, proteção aos trabalhadores e treinamento vocacional de força de trabalho: a experiência de América Latina e perspectivas. Análise do Caso Brasileiro". Inédito, 2008.

- COHEN, Miriam, y Luis Méndez. “La sociedad del riesgo: amenaza y promesa”. *Sociológica* 15, núm. 43 (2000): 173-201. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco.
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA. (2005). *Panorama social de América Latina 2005*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL. (2015). *Índice de la Tendencia Laboral de la Pobreza con Intervalos de Salarios. Resultados Nacionales y por Entidad Federativa*. México: Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. Disponible en línea: <http://www.coneval.org.mx/Medicion/Documents/ITLP-IS/2015/3er_trim_2015/ITLP_IS_Nacional_estatal_noviembre_2015.pdf> [Consulta: 18 de abril, 2017].
- CORSI, Giancarlo; Elena Esposito; y Claudio Baraldi. (1996). *GLU: Glosario sobre la teoría social de Niklas Luhmann*. Colección Teoría Social. México/Barcelona: Anthropos/Universidad Iberoamericana/Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente.
- CORTÉS, Fernando. (2000a). *La distribución del ingreso en México en épocas de estabilización y reforma económica*. México: Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social/Miguel Ángel Porrúa, librero-editor.
- CORTÉS, Fernando. “Algunos aspectos de la controversia entre investigación cualitativa e investigación cuantitativa”. *Argumentos: Estudios Críticos de la Sociedad* 36 (agosto, 2000b): 81-108. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco.
- CORTÉS, Fernando, y Rosa María Rubalcava. (1991). *Autoexplotación forzada y equidad por empobrecimiento*. México: El Colegio de México.
- CORTÉS, Fernando; Agustín Escobar Latapí; y Patricio Solís. (2007). *Cambio estructural y movilidad social en México*. Colección Estudios Sociológicos. México: El Colegio de México.
- COUBÈS, Marie Laure. (2007). “Movilidad ocupacional en el cambio del modelo económico: la transición hacia un micro negocio dentro de las trayectorias laborales”. En *Cambio estructural y movilidad social en México*, coordinado por Fernando Cortés, Agustín Escobar Latapí y Patricio Solís, 223-265. Colección Estudios Sociológicos. México: El Colegio de México.

- CRESPO, Eduardo; Joelle Bergère; José Torregrosa; y José Luis Álvaro. “Los significados del trabajo: un análisis lexicográfico y discursivo”. *Sociología del Trabajo: Revista Cuatrimestral de Empleo, Trabajo y Sociedad*, Nueva Época, núm. 33 (primavera, 1998): 51-70.
- CRESPO, Eduardo; Carlos Prieto; y Amparo Serrano, coords. (2009). *Trabajo, subjetividad y ciudadanía: paradojas del empleo en una sociedad en transformación*. Madrid: Universidad Complutense/Centro de Investigaciones Sociológicas.
- CROUCH, Colin. (2005). *Capitalist Diversity and Change: Recombinant Governance and Institutional Entrepreneurs*. Oxford: Oxford University Press.
- CUEVA, Mario de la. (1966). *Derecho mexicano del trabajo*, 2 vols. 7ª ed. México: Porrúa Editores.
- DANNEFER, Dale. “Stability, Homogeneity, Agency: Cumulative Dis/Advantage and Problems of Theory”. *Swiss Journal of Sociology* 35, núm. 2 (2009): 103-210.
- DASGUPTA, Sukti. “Employment Security: Conceptual and Statistical Issues”. In-Focus Programme on Socio-Economic Security Papers 10, International Labour Office, Ginebra, abril, 2001.
- DEJOURS, Christophe. (2009). *Trabajo y sufrimiento: cuando la injusticia se hace banal*. Colección Trabajo y Sociedad, 4. Madrid: Modus Laborandi.
- DIETERLEN, Paulette. (2001). “Derechos, necesidades básicas y obligación institucional”. En *Pobreza, desigualdad social y ciudadanía: los límites de las políticas sociales en América Latina*, compilado por Alicia Ziccardi, 13-22. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales/Agencia Sueca de Desarrollo Internacional/Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales/Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales.
- DIPETRE, Thomas A. “Life Course Risks, Mobility Regimes, and Mobility Consequences: A Comparison of Sweden, Germany, and the United States”. *American Journal of Sociology* 108, núm. 2 (septiembre, 2002): 267-309. The University of Chicago.
- DIANKOV, Simeon; Edward Glaeser; Rafael LaPorta; Florencio López-de-Silanes; y Andrei Shleifer. “The New Comparative Economics”. *Journal of Comparative Economics* 31, núm. 4 (2004): 595-619.

- DOUGLAS, Mary. (1996). *La aceptabilidad del riesgo según las ciencias sociales*. Paidós Estudio. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica.
- DRAKE, John D. (2001). *Downshifting: How to Work Less and Enjoy Life More*. Londres: Berrett Koehler.
- DROLAS, M. Ana; Juan Montes Cató; y Valentina Picchetti. (2005). "Las nuevas relaciones de poder en los espacios de trabajo". En *Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas*, compilado por Arturo Fernández, 93-120. Buenos Aires: Prometeo Libros.
- DWYER, Tom. "Riesgo y trabajo: la búsqueda de un nuevo paradigma". *Sociología del Trabajo: Revista Cuatrimestral de Empleo, Trabajo y Sociedad: Sociedad de Riesgo y Trabajo*, Nueva Época, núm. 38 (invierno, 2000): 3-28.
- ELDER, Glen H. Jr. (1999). *Children of the Great Depression: Social Change in Life Experience*. 25th Anniversary ed. Boulder, Colorado: Westview Press. 1974, University of Chicago Press.
- ERIKSON, Robert; John Goldthorpe; Lucien Portocarrero. "Intergenerational Class Mobility in Three Western European Societies: England, France and Sweden". *British Journal of Sociology* 30, núm. 4 (diciembre, 1979): 415-430.
- ESPING-ANDERSEN, Gosta. "The Three Political Economies of the Welfare State". *Canadian Review of Sociology and Anthropology* 26, núm. 2 (febrero, 1989): 10-36.
- ESPING-ANDERSEN, Gosta. (2001). *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*. Ariel Ciencias Políticas. Barcelona: Ariel.
- EWALD, François. "Filosofía de la precaución". *L'année sociologique* 46, núm. 2 (1999): 382-412.
- FALCÓN, Ricardo. (2005). *La Barcelona argentina: migrantes, obreros y militantes en Rosario 1870-1942*. Rosario: Laborde Editor.
- FALCÓN, Ricardo; Alicia Megías; y Agustina Prieto. "Tendencias en la formación del mercado de trabajo en Rosario, 1870-1885". VII Jornada de Historia Económica, Asociación Uruguaya de Historia Económica, Tandil, Uruguay, 1986.
- FALCÓN, Ricardo, y Myriam Stanley. (2001). "Introducción". En *La historia de Rosario. 1: Economía y sociedad*, dirigido por Ricardo Falcón y Myriam Stanley, 8-9. Rosario: Homo Sapiens Ediciones.

- FARRALL, Stephen. (2006). "What is Qualitative Longitudinal Research?" *Papers in Social Research Methods. Qualitative Series*, 11. London School of Economics and Political Science.
- FELDMAN, Daniel C. "The New Careerism: Origins, Tenets and Consequences". *The Industrial-Organizational Psychologist* 22, núm. 1 (1985): 39-44. Society for Industrial-Organizational Psychology.
- FERNÁNDEZ, Arturo. (1997). *Flexibilización laboral y crisis del sindicalismo*. Colección Ciencias Sociales. Buenos Aires: Espacio Editorial.
- FERRANTI, David de; Guillermo E. Perry; Indermit S. Gill; y Luis Servén. (2000). *Asegurando el futuro en una economía globalizada*. Estudios del Banco Mundial sobre América Latina y el Caribe. Puntos de vista. Washington, D. C.: Banco Mundial.
- FERRERO, Juan Pablo. (2005). "La emergencia de nuevas formas de sindicalismo y relaciones laborales. Hacia una matriz teórica". En *Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas*, compilado por Arturo Fernández, 69-92. Buenos Aires: Prometeo.
- FERRIE, Jane E. "Is Job Insecurity Harmful to Health?" *Journal of the Royal Society of Medicine* 94, núm. 2 (febrero, 2001): 71-76.
- FILGUEIRA, Carlos. (2000). *La actualidad de viejas temáticas: sobre los estudios de clase, estratificación y movilidad social en América Latina*. Santiago de Chile: Naciones Unidas/Comisión Económica para América Latina/División de Desarrollo Social.
- FILGUEIRA, Fernando. (1998). "El nuevo modelo de prestaciones sociales en América Latina: eficiencia, residualismo, y ciudadanía estratificada". En *Ciudadanía y política social*, compilado por Bryan R. Roberts, 71-116. Serie Centroamérica en Reestructuración, 3. Nueva York/San José de Costa Rica: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales/Social Science Research Council.
- FILGUEIRA, Fernando. (2007). *Cohesión, riesgo y arquitectura de protección social en América Latina*. Serie Políticas Sociales, 135. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- FILMUS, Daniel, comp. (1999). *Los noventa: política, sociedad y cultura en América Latina y Argentina de fin de siglo*. Buenos Aires: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales-Sede Académica Argentina/Editorial Universitaria de Buenos Aires.

- FITOUSSI, Jean-Paul, y Pierre Rosanvallon. (1997). *La nueva era de las desigualdades*. Buenos Aires: Ediciones Manantial.
- FOLLINGSTAD, Diane R.; Ann P. Neckerman; y Julia Vermbrock. "Reactions to Victimization and Coping Strategies of Battered Women: The Ties that Bind". *Clinical Psychology Review* 8, núm. 4 (1988): 373-390.
- FORRESTER, Viviane. (1997). *El horror económico*. Sección Sociología. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- FORTEZA, Álvaro, y Martín Rama. "Labor Market 'Rigidity' and the Success of Economic Reforms across more than One Hundred Countries". World Bank Policy Research Working Paper Series 2521, World Bank, Washington, D. C., 2002.
- FRANCO, Rolando; Martín Hopenhayn; y Arturo León, coords. (2010). *Las clases medias en América Latina: retrospectiva y nuevas tendencias*. México: Naciones Unidas/Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Secretaría General Iberoamericana/Siglo XXI Editores.
- FRANKLIN, Jane, comp. (1998). *The Politics of Risk Society*. Cambridge: Polity Press/Blackwell Publishers Ltd.
- FRENK, Julio. "Dimensions of Health System Reform". *Health Policy* 27, núm. 1 (enero, 1994): 19-34.
- FREYSSINET, Jacques. (1984). *Le Chômage*. Collection Repères. Paris: La Découverte.
- FUKUDA-PARR, Sakiko. "New Threats to Human Security in the Era of Globalization". *Journal of Human Development* 4, núm. 2 (2003): 167-179.
- GARCÍA GUZMÁN, Brígida. (1988). *Desarrollo económico y absorción de la fuerza de trabajo en México, 1950-1980*. México: El Colegio de México-Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano.
- GARCÍA GUZMÁN, Brígida. "El sentido de las transformaciones laborales en América Latina". *Revista Latinoamericana de Población* 1, núm. 1 (junio-diciembre, 2006): 35-56. Asociación Latinoamericana de Población.
- GARCÍA GUZMÁN, Brígida, y Orlandina de Oliveira. "Transformaciones recientes en los mercados de trabajo metropolitanos de México: 1990-1998". *Estudios Sociológicos* 19, núm. 57 (2001): 653-689. El Colegio de México.
- GARZA, Gustavo. "La estructura socioespacial de Monterrey, 1970-1990". *Revista Estudios Demográficos y Urbanos* 14, núm. 3 (1999): 545-598.

- GARZA TOLEDO, Enrique de la. (2000). *Reestructuración productiva, mercados de trabajo y sindicatos en América Latina*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- GARZA TOLEDO, Enrique de la. (2002). "La flexibilidad del trabajo en México (una nueva síntesis)". En *Población y sociedad al inicio del siglo XXI*, compilado por Brígida García. Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales. México: El Colegio de México-Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano.
- GARZA TOLEDO, Enrique de la, y Alfredo Bouzas. "La flexibilidad del trabajo en México: una visión actualizada". Columbia University-The Institute of Latin American and Iberian Studies, 1998.
- GARZA TOLEDO, Enrique de la, y Ludger Pries. (2001). "Trabajo y trabajadores de América Latina en el cambio social". En *Entre polis y mercado: el análisis sociológico de las grandes transformaciones políticas y laborales en América Latina*, coordinado por Viviane Brachet Márquez, 177-210. México: El Colegio de México-Centro de Estudios Sociológicos-Centro de Estudios Lingüísticos y Literarios.
- GAUCHET, Marcel. (2003). *La religión en la democracia: el camino del laicismo*. Barcelona/Madrid: Editorial del Cobre/Editorial Complutense.
- GERMAN AGENCY FOR TECHNICAL COOPERATION/WELLER, Jürgen, comp. (2004). *En búsqueda de efectividad, eficiencia y equidad: las políticas del mercado de trabajo y los instrumentos de su evaluación*. Serie Políticas Sociales. Santiago de Chile: Naciones Unidas/Comisión Económica para América Latina y el Caribe/LOM Ediciones.
- GERSICK, Kelin E.; Ivan Lansberg; Michèle Desjardins; y Barbara Dunn. (1999). "Etapas y transiciones: gestión del cambio en la empresa familiar". *Family Firm Institute Inc*. Clásicos de *Family Business Review* en español. Disponible en línea: <http://c.ymcdn.com/sites/www.ffi.org/resource/resmgr/best_of_fbr_spanish/fbresp_gersick_etapasytransc.pdf> [Consulta: 24 de abril, 2017].
- GHAI, Dharam. "Trabajo decente: concepto e indicadores". *Revista Internacional del Trabajo* 122, núm. 2 (2003): 125-160.
- GIDDENS, Anthony. (1996). "Modernidad y autoidentidad". En *Las consecuencias perversas de la modernidad: modernidad, contingencia y riesgo*,

- compilado por Anthony Giddens, Josetxo Beriain, Celso Sánchez Capdequi, *et al.* Serie Autores, Textos y Temas, 12. Barcelona: Anthropos.
- GIDDENS, Anthony. (1997). "Vivir en una sociedad postradicional". En *Modernización reflexiva: política, tradición y estética en el orden social moderno*, compilado por Ulrich Beck, Anthony Giddens y Scott Lash, 75-137. Alianza Universidad, 879. Madrid: Alianza Universidad.
- GIGLIA, Ángela. (2014). "Trabajo precario y redes de solidaridad: el caso de los gasolineros en la Ciudad de México". En *Precariedad urbana y lazos sociales: una mirada comparativa entre México e Italia*, coordinado por Ángela Giglia y Adelina Miranda, 109-137. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa/Juan Pablos Editores.
- GIVORD, Pauline, y Eric Maurin. "Changes in Job Security and their Causes: An Empirical Analysis for France, 1982- 2002". *European Economic Review* 48, núm. 3 (junio, 2004): 595-615.
- GOLDIN, Adrián. (2007). *Los derechos sociales en el marco de las reformas laborales en América Latina*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo-Instituto Internacional de Estudios Laborales.
- GOLDIN, Adrián. (2008). *Normas laborales y mercados de trabajo argentino: seguridad y flexibilidad*. Serie Macroeconomía del Desarrollo, 74. Santiago de Chile: Naciones Unidas/Comisión Económica para América Latina y el Caribe-División de Desarrollo Económico.
- GOLDIN, Adrián. (2009). "Flexibilidad laboral y seguridad del trabajador: una perspectiva argentina". En *El nuevo escenario laboral latinoamericano: regulación, protección y políticas activas en los mercados de trabajo*, compilado por Jürgen Weller, 95-118. Buenos Aires/México/Madrid: Naciones Unidas/Siglo XXI Editores/Siglo XXI de España Editores/Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- GOLSCH, Katrin. "Labor Market Insecurity and its Impact on Labor Market Entry and Early Career. A Comparison of Germany, Britain and Spain". Ponencia presentada en la 2nd Annual Research Conference of the European Panel Users' Network. Berlín, 24-26 de junio, 2004.
- GONZÁLEZ BOMBAL, Inés, y Maristella Svampa. (2001). *Movilidad social ascendente y descendente en las clases medias argentinas: un estudio comparativo*. Serie Documentos de Trabajo, 3. Buenos Aires: Cuadernos de Trabajo del Siempro-Secretaría de Desarrollo Social.

- GOUGH, Ian; y Geof Wood; con Armando Barrientos; Philippa Bevan; Peter Davis; y Graham Room. (2004). *Insecurity and Welfare Regimes in Asia, Africa and Latin America: Social Policy in Developing Contexts*. Cambridge: Cambridge University Press.
- GRASSI, Estela. (2003). *Políticas y problemas sociales en la sociedad neoliberal: la otra década infame*. Colección Ciencias Sociales, 1. Buenos Aires: Editorial Espacio.
- GREENHALGH, Leonard, y Zehava Rosenblatt. "Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity". *The Academy of Management Review* 9, núm. 3 (julio, 1984): 438-448.
- HALL, Peter A., y David Soskice. (2001). "An Introduction to Varieties of Capitalism". Disponible en línea: <<http://kisi.deu.edu.tr/muge.tunaer/VoC.pdf>> [Consulta: 3 de abril, 2017].
- HAREVEN, Tamara K., comp. (1982). *Aging and Generational Relations: Life-course and Cross-cultural Perspectives*. Nueva York: Guilford Press.
- HARTLEY, Jean F.; Dan Jacobson; P. G. Klandermans; y Tinka van Vuuren, comps. (1991). *Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk*. Londres: Sage Publications Ltd.
- HEERY, Edmund, y John Salmon, comps. (2000). *The Insecure Workforce*. Routledge Studies in Employment Relations Series. Londres/Nueva York: Routledge.
- HELD, David; Anthony G. McGrew; David Goldblatt; y Jonathan Perraton. (1999). *Global Transformations: Politics, Economics and Culture*. Stanford, California: Stanford University Press.
- HENWOOD, Karen, y Iain Lang. "Qualitative Research Resources: A Consultation Exercise with UK Social Scientists". A Report to the Economic & Social Research Council, 2003.
- HERRERA, Javier, y Nancy Hidalgo. (2003). *Vulnerabilidad del empleo en Lima: un enfoque a partir de encuestas de hogares*. Serie Financiamiento del Desarrollo, 130. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- HODSON, Randy. "Work Life and Social Fulfillment: Does Social Affiliation at Work Reflect a Carrot or a Stick?" *Social Science Quarterly* 85, núm. 2 (junio, 2004): 221-239.

- HOFÄCKER, Dirk; Sandra Buchholz; y Hans Peter Blossfeld. (2006). "Late Careers in a Globalizing World. A Comparison of Changes in Twelve Modern Societies". En *Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society*, compilado por Harris-Peter Blossfeld, Sandra Buchholz y Dirk Hofäcker, 353-371. Serie Routledge Advances in Society. Londres/Nueva York: Routledge.
- HOLLAND, Janet; Rachel Thomson; y Sheila Henderson. "Qualitative Longitudinal Research: A Discussion Paper". Families & Social Capital ESRC Research Group, London South Bank University, diciembre, 2006.
- HOLZER, Harry J., y Robert John LaLonde. (1998). "Job Change and Job Stability. Among Less-Skilled Young Workers". Conference on "Labor Markets and Less-Skilled Workers". Joint Center for Poverty Research, noviembre, 1998.
- HOUSEMAN, Susan, y Machiko Osawa. "The Growth of Non-standard Employment in Japan and the United States: A Comparison of Causes and Consequences". Ponencia presentada en Conference on Non-Standard Employment in Japan, Europe and the United States, Michigan, 25-26 de agosto, 2000.
- HUBER, Evelyne, comp. (2002). *Models of Capitalism: Lessons for Latin America*. University Park, Pennsylvania: The Pennsylvania State University Press.
- HUSSMANN, Ralf. "Measuring the Informal Economy: From Employment in the Informal Sector to Informal Employment". Working Paper 53, Organización Internacional del Trabajo, diciembre, 2004.
- IGLESIAS DE USSEL, Julio. (2006). *La dimensión social del tiempo*. Madrid: Real Academia de Ciencias Morales y Políticas.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA. (2015). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. Informalidad laboral. Tasas de informalidad trimestral. Tabulados básicos. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. (2005). *World Employment Report 2004-2005: Employment, Productivity and Poverty Reduction*. Ginebra: International Labour Office.

- JACOBSON, Dan. "Toward a Theoretical Distinction between the Stress Components of the Job Insecurity and Job Loss Experiences". *Research in the Sociology of Organizations* 9, núm. 1 (1991): 1-19.
- JELIN, Elizabeth, y Susana G. Kaufman. "Los niveles de memoria: reconstrucciones del pasado dictatorial argentino". *Entrepasados: Revista de Historia*, núms. 20-21 (2001).
- JOANS, Hans. (2002). *Creatividad, acción y valores: hacia una teoría sociológica de la contingencia*. Colección Biblioteca de Signos. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa/Instituto Goethe-Servicio Alemán de Intercambio Académico.
- JOHNSON, Karen L. "Shiftwork from a Work and Family Perspective". Research Paper R-98-2E. Applied Research Branch, Strategic Policy Group, Human Resources Development, Ottawa, 1997.
- JØRGENSEN, Henning. (2009). *Flexible Labour Markets, Workers' Protection and "the Security of the Wings": A Danish "Flexicurity" Solution to the Unemployment and Social Problems in Globalized Economics?* Serie Macroeconomía del Desarrollo, 76. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- KAPLAN, David S., y Francisco Pérez Arce Novaro. "El efecto de los salarios mínimos en los ingresos laborales de México". *El Trimestre Económico* 73, núm. 289 (enero-marzo, 2006): 139-173.
- KEMPER, Theodore D. (1978). *A Social Interactional Theory of Emotions*. Nueva York: John Wiley & Sons Inc.
- KESSLER, Gabriel. (2002). "Entre fronteras desvanecidas. Lógicas de articulación de actividades legales e ilegales en los jóvenes". En *Violencias, delitos y justicias en la Argentina*, compilado por Sandra Gayol y Gabriel Kessler, 339-354. Buenos Aires: Ediciones Manantial/Universidad Nacional de General Sarmiento.
- KLANDERMANS, Bert, y Tinka van Vuuren. "Job Insecurity: Introduction". *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8, núm. 2 (junio, 1999): 145-153, compilado por Peter Herriot. Special Issues of the European Journal of Work and Organizational Psychology. Londres/Nueva York: Taylor & Francis/Psychology Press, in association with The International Association of Applied Psychology.

- KNORR-CETINA, Karen. "Primitive Classification and Posmodernity towards a Sociological Notion of Fiction". *Theory, Culture and Society* 11 (1994): 1-22.
- KOHLI, Martin. (1986). "Social Organization and Subjective Construction of the Life Course". En *Human Development and the Life Course: Multidisciplinary Perspectives*, compilado por Aage B. Sørensen, Franz E. Weinert y Lonnie R. Sherrod, 271-292. Hillsdale/New Jersey/Londres: Lawrence Erlbaum/Psychology Press.
- KÖ'HÖRT. "The Value of Combining Qualitative Research with Existing Longitudinal Studies". CLS Cohort Studies Newsletter. University of London-Institute of Education-Centre for Longitudinal Studies, verano, 2010.
- KOKOREFF, Michel, y Jacques Rodriguez. (2004). *La France en mutations. Quand l'incertitude fait société*. París: Éditions Payot & Rivages.
- KÜHN, Thomas, y Andreas Witzel. "School-to-Work Transition, Career Development and Family Planning—Methodological Challenges and Guidelines of a Qualitative Longitudinal Panel Study". *Forum. Qualitative Sozialforschung / Forum. Qualitative Social Research* 1, núm. 2 (junio, 2000). Art. 17. Disponible en línea: <<http://nbn-resolving.de/urn:nbn:-de:0114-fqs0002178>> [Consulta: 19 de abril, 2017].
- LADIPO, David, y Frank Wilkinson. (2002). "More Pressure, Less Protection". En *Job Insecurity and Work Intensification*, compilado por Brendan Burchell, David Ladipo y Frank Wilkinson, 8-38. Routledge Studies in Employment Relations Series. Londres: Routledge.
- LAHERA SÁNCHEZ, Arturo. "Fábrica y comunidad: transformación del trabajo e interdisciplinariedad en las ciencias sociales del trabajo". *Sociología del Trabajo: Revista Cuatrimestral de Empleo, Trabajo y Sociedad*. Nueva Época, núm. 33 (primavera, 1998): 71-102.
- LASH, Scott. (1997). "La reflexividad y sus dobles: estructura, estética, comunidad". En *Modernización reflexiva: política, tradición y estética en el orden social moderno*, Ulrich Beck, Anthony Giddens y Scott Lash, 137-208. Madrid: Alianza Universidad.
- LASH, Scott, y John Urry. (1998). *Economías de signos y espacio. Sobre el capitalismo de la posorganización*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- LECHNER, Norbert. "Desafíos de un desarrollo humano: individualización y capital social". Contribución al Foro Desarrollo y Cultura por Science Po

- para Asamblea General del Banco Interamericano de Desarrollo. París, Francia, marzo de 1999. Disponible en línea: <http://www.politica.com.ar/Filosofia_politica/Nuevos%20Filopol/lechner.pdf> [Consulta: 21 de abril de 2007].
- LEISERING, Lutz. (2003). "Government and the Life Course". En *Handbook of the Life Course*, compilado por Jeylan T. Mortimer y Michael J. Shanahan, 205-225. Handbooks of Sociology and Social Research Series. Nueva York: Springer Science + Business Media, LLC.
- LEVY, René. (2013). "Analysis of Life Courses: A Theoretical Sketch". En *Gendered Life Courses: Between Standardization and Individualization. A European Approach Applied to Switzerland*, compilado por René Levy y Eric D. Widmer, 13-36. Zürich: LIT Verlag GmCH & Co. KG Wien.
- LEVY, René, y Eric D. Widmer, comps. (2013). *Gendered Life Courses: Between Standardization and Individualization. A European Approach Applied to Switzerland*. Zürich: LIT Verlag GmCH & Co. KG Wien.
- LOAYZA, Norman; Ana Mar Oviedo; y Luis Servén. "The Impact of Regulation on Growth and the Informal Sector: Cross Country Evidence". Washington, D. C.: Banco Mundial, 2005.
- LUCENA, Héctor. (2000). "El cambio en las relaciones industriales en América Latina". En *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, coordinado por Enrique de la Garza Toledo, 422-450. México: El Colegio de México/Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales/Universidad Autónoma Metropolitana/Fondo de Cultura Económica.
- LUCENA, Héctor, y Fernando Calero. (1994). *Las relaciones de trabajo en los noventa: diagnóstico y propuestas*. Caracas: Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales.
- LUCKMANN, Thomas. "On the Rationality of Institutions in Modern Life". *European Journal of Sociology/Archives Européennes de Sociologie* 16, núm. 1 (junio, 1975): 3-15. Cambridge University Press.
- LUHMANN, Niklas. (1991). *Sistemas sociales. Lineamientos para una teoría general*. Autores, Textos y Temas. Ciencias Sociales, 15. Barcelona: Anthropos/Universidad Iberoamericana/Centro Editorial Javerino.
- LUHMANN, Niklas. (1996). "Prefacio". En *GLU: Glosario sobre la teoría social de Niklas Luhmann*, Giancarlo Corsi, Elena Esposito y Claudio Baraldi, 11-13. Colección Teoría Social. México/Barcelona: Anthropos/Universi-

- dad Iberoamericana/Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente.
- LUHMANN, Niklas. (1998). *Sociología del riesgo*. Colección Teoría Social. México: Universidad Iberoamericana.
- LUSTIG, Nora, y Darryl McLeod. "Minimum Wages and Poverty in Developing Countries: Some Empirical Evidence". *Brookings Discussion Papers in International Economics*, N° 125, 1996.
- MACMILLAN, Ross, comp. (2005). *The Structure of the Life Course: Standardized? Individualized? Differentiated?* Advances in Life Course Research Series, 9. Amsterdam: Elsevier Ltd.
- MALONEY, William F. "Does Informality Imply Segmentation in Urban Labor Markets? Evidence from Sectoral Transitions in Mexico". *The World Bank Economic Review* 13, núm. 2 (1999): 275-302.
- MANCINI, Fiorella. "Trabajo y certidumbre: condiciones y percepciones de la inseguridad laboral en México". Tesis de maestría en Población, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales-Sede México, 2003.
- MANCINI, Fiorella. "Riesgos sociales en América Latina: una interpelación al debate sobre desigualdad social". *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales* 60, núm. 223 (enero-abril, 2015): 237-263. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- MANCINI, Fiorella. "Cambios y continuidades en la movilidad laboral de la fuerza de trabajo femenina en México". *Notas de Población*, núm. 102 (junio, 2016a): 229-248. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- MANCINI, Fiorella. (2016b). "El análisis longitudinal cualitativo y sus posibilidades metodológicas para la aprehensión del cambio social". En *Las formas comprensivas de la metodología de la investigación. Oficios, técnicas y entendimientos*, compilado y editado por Nicolás Gómez Núñez, 185-223. Santiago de Chile: Universidad Central de Chile-Facultad de Ciencias Sociales.
- MARSHALL, Adriana. (2000). "Efectos sociales y económicos de la legislación del trabajo: debates y evidencias". En *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, coordinado por Enrique de la Garza Toledo, 451-470. Sección de Obras de Sociología. México: El Colegio de México/Facultad Latinoa-

- americana de Ciencias Sociales/Universidad Autónoma Metropolitana/
Fondo de Cultura Económica.
- MARSHALL, Adriana. "Salario mínimo, mercado de trabajo y pobreza argentina (2003-2005)". Reunión Técnica sobre Informalidad, Pobreza y Salario Mínimo. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social-Organización Internacional del Trabajo. Buenos Aires, 26-30 de junio, 2006.
- MARSHALL, Victor W., y Walter R. Heinz, comps. (2003). *Social Dynamics of the Life Course: Transitions, Institutions, and Interrelations*. Nueva York: Aldine de Gruyter.
- MARSHALL, Victor W., y Margaret M. Mueller. (2003). "Theoretical Roots of the Life-Course Perspective". En *Social Dynamics of the Life Course: Transitions, Institutions, and Interrelations*, compilado por Walter R. Heinz y Victor W. Marshall, 3-32. Life Course and Aging Series. Nueva York: Aldine de Gruyter.
- MARTÍN, María del Carmen Pía, y María Luisa Múgica. (2001). "La sociedad rosarina en el siglo XX: cambios, vida cotidiana y prácticas sociales". En *La historia de Rosario, 1: Economía y sociedad*, dirigido por Ricardo Miguel Falcón y Myriam Stanley, 158-226. Rosario: Homo Sapiens Ediciones.
- MARTÍNEZ FRANZONI, Juliana. (2003). *¿Arañando bienestar? Trabajo remunerado, protección social y familias en América Central*. Buenos Aires: Comisión Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- MARTÍNEZ JASSO, Irma. "Distribución del ingreso y aspectos de la pobreza en la zona metropolitana de Monterrey de 1965 a 1998. Documento de investigación". *Ensayos* 18 (noviembre, 1999): 1-130.
- MARTÍNEZ SILVA, Eleocadio. "Convertirse en ex obreros. La experiencia de los ex fundidores de Monterrey". *Estudios Sociológicos* 27, núm. 81 (septiembre-diciembre, 2009): 837-859. El Colegio de México.
- MASON, Jennifer. (1996). *Qualitative Researching*. Londres: Sage. 2a. ed. Londres/Thousand Oaks/Nueva Delhi: Sage Publications Ltd., 2002.
- MAYER, Karl Ulrich. (2001). "The Paradox of Global Social Change and National Path Dependencies: Life Course Patterns in Advanced Societies". En *Inclusions and Exclusions in European Societies*, compilado por Alison E. Woodward y Martin Kohli, 89-110. European Sociological Association Studies in European Societies, 5. Londres: Routledge.

- MAYER, Karl Ulrich. "Whose Lives? How History, Societies and Institutions Define and Shape Life Courses". *Research in Human Development* 1, núm. 3 (2004a): 161-187. Lawrence Erlbaum Associates.
- MAYER, Karl Ulrich. "Life Courses and Life Chances in a Comparative Perspective". Working Paper of the Center of Sociology and the Study of the Life Course, Max Planck Institute for Human Development, Berlín, 2004b.
- MAYER, Karl Ulrich, y Urs Schoepflin. "The State and the Life Course". *Annual Review of Sociology* 15 (1989): 187-209.
- MCLEOD, Julie. "Why We Interview Now—Reflexivity and Perspective in a Longitudinal Study". *International Journal of Social Research Methodology* 6, núm. 3 (2003): 201-211.
- MELÉNDEZ-BARRÓN, Jorge. "Elasticidad de la oferta de trabajo en el Área Metropolitana de Monterrey: el tratamiento de los problemas de sesgo por selección en la regla de participación laboral y por endogeneidad del salario". *Ensayos. Revista de Economía* 18 (1999). Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León-Facultad de Economía.
- MÉNDEZ, José Luis. (1998). "El fomento industrial en la historia de Monterrey". En *Monterrey 400. Estudios históricos y sociales*, coordinado por Manuel Ceballos Ramírez, 165-185. Monterrey, Nuevo León: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- MESA-LAGO, Carmelo, (2004). *Las reformas de pensiones en América Latina y su impacto en los principios de seguridad social*. Financiamiento del Desarrollo, 144. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina.
- MESA-LAGO, Carmelo, y Lothar Witte. "Regímenes pensionales en el Cono Sur y el Área Andina. Problemas y propuestas". *Nueva Sociedad* 122 (noviembre-diciembre, 1992): 18-34.
- MILLS, Melinda. "Demand for Flexibility or Generation of Insecurity? The Individualization of Risk, Irregular Work Shifts and Canadian Youth". *Journal of Youth Studies* 7, núm. 2 (2004): 115-139.
- MILLS, Melinda; Hans Peter Blossfeld; y Erick Klijzing. (2005). "Becoming an Adult in Uncertain Times: A 14-country Comparison of the Losers of Globalization". En *Globalization, Uncertainty and Youth in Society: The Losers in a Globalizing World*, compilado por Hans-Peter Blossfeld, Erik Klijzing, Melinda Mills, y Karin Kurz, 423-442. Routledge Advances in Sociology Series. Londres/Nueva York: Routledge-Taylor & Francis Group.

- MINUJIN, Alberto, y Eduardo Anguita. (2004). *La clase media: seducida y abandonada*. Buenos Aires: Editorial Edhasa.
- MOLLOY, Donna, y Kandy Woodfield, con Jo Bacon. "Longitudinal Qualitative Research Approaches in Evaluation Studies". Social Research Division, Department for Work and Pensions Working Paper 7, HMSO, Londres, 2002.
- MONTES, Verónica, y Eric Ortega. (2005). "Ubicación de la marginación en el área metropolitana de Monterrey". En *Memorias del Congreso de Investigación y Extensión XXXIII*. Monterrey, Nuevo León: Centro de Desarrollo Estratégico Metropolitano/Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.
- MORA-SALAS, Minor. "El riesgo laboral en tiempos de globalización". *Estudios Sociológicos* 21, núm. 63 (septiembre-diciembre, 2003): 643-666. El Colegio de México.
- MORA-SALAS, Minor. (2005). "Desigualdad social: ¿nuevos enfoques, viejos dilemas?". En *Cuaderno de Ciencias Sociales*, 131, Minor Mora-Salas, Juan Pablo Pérez Sáiz, y Fernando Cortés, 9-44. Costa Rica: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales-Sede Académica Costa Rica.
- MORA-SALAS, Minor. "Ajuste estructural y empleo precario: el caso de Costa Rica". Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales con especialidad en Sociología, El Colegio de México-Centro de Estudios Sociológicos, 2006.
- MORA-SALAS, Minor, y Orlandina de Oliveira. "La degradación del empleo asalariado en los albores del siglo XXI: Costa Rica y México". *Papeles de Población* 15, núm. 61 (julio-septiembre, 2009): 195-231. Universidad Autónoma del Estado de México.
- MORGADO VALENZUELA, Emilio. (1999). *Las reformas laborales y su impacto en el funcionamiento del mercado de trabajo en Chile*. Serie Reformas Económicas, 32. Santiago de Chile: Naciones Unidas/División de Desarrollo Económico/Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- MORSE, Janice M. (1994). "Designing Funded Qualitative Research". En *Handbook of Qualitative Research*, compilado por Norman K. Denzin, e Yvonna S. Lincoln, 220-235. Londres/Thousand Oaks/Nueva Delhi: Sage Publications Inc.

- MYTHEN, Gabe. "Employment, Individualization and Insecurity: Rethinking the Risk Society Perspective". *The Sociological Review* 53, núm. 1 (2005): 129-149.
- NARDONE, Thomas; Jonathan Veum; y Julie Yates. "Measuring Job Security". *Monthly Labor Review* 120 (junio, 1997): 26.
- NEALE, Bren, y Jennifer Flowerdew. "Time, Texture and Childhood: The Contours of Longitudinal Qualitative Research". *International Journal of Social Research Methodology* 6, núm. 3 (2003): 189-199.
- NEFFA, Julio César. (1996). "Reflexiones acerca del estado del arte en Economía del Trabajo y del Empleo". En *Trabajo y empleo: un abordaje interdisciplinario*, compilado por Marta Panaia y Roberto Benencia, 35-74. Buenos Aires: Editorial Universitaria de Buenos Aires-Programa del Área de Investigación sobre Trabajo y Empleo.
- NEFFA, Julio César, coord.; Brenda Brown; y Emiliano López. *Empleo, Desempleo & Políticas de Empleo: Políticas activas de empleo durante la posconvertibilidad*, núm. 10 (tercer trimestre, 2012). Centro de Estudios e Investigaciones Laborales/Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.
- NEWMAN, Katherine. (2000). *No Shame in my Game: The Working Poor in the Inner City*. Nueva York: Vintage Books.
- NOLAN, Jane. "Job Insecurity, Gender and Work Orientation: An Exploratory Study of Breadwinning and Caregiving Identity". GeNet Working Paper 6, University of Cambridge, febrero, 2005.
- NOVICK, Marta, y Ana María Catalano. (1996). "La Sociología del Trabajo al encuentro de las relaciones laborales en un marco de incertidumbre". En *Trabajo y empleo: un abordaje interdisciplinario*, compilado por Marta Panaia, 249-298. Buenos Aires: Editorial Universitaria de Buenos Aires-Programa del Área de Investigación sobre Trabajo y Empleo.
- NOVICK, Marta; Ximena Mazorra; Diego Schleser. "Recuperando políticas públicas para enfrentar la informalidad laboral: el caso argentino 2003-2007". Ponencia presentada en International Symposium on the Informal Economy, Ginebra, noviembre, 2007.
- O'DONNELL, Guillermo (1997a). *Contrapuntos: ensayos escogidos sobre autoritarismo y democratización*. Buenos Aires: Paidós.

- O'DONNELL, Guillermo. "Rendición de cuentas horizontal y nuevas poliarquías". *Nueva Sociedad*, núm. 152 (1997b): 143-167.
- OJEDA-AVILÉS, Antonio. "La representatividad sindical como excepción". *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, núm. 1 (1992): 238-252. Madrid.
- OLIVEIRA, Orlandina de, y Brígida García Guzmán. "Cambios recientes en la fuerza de trabajo industrial mexicana". *Estudios Demográficos y Urbanos* 11, núm. 2 (1996): 229-262. El Colegio de México.
- OLIVEIRA, Orlandina de; Marina Emilia Ariza Castillo; y Marcela Eternod. (2001). "La fuerza de trabajo en México: un siglo de cambios". En *Cien años de cambios demográficos en México*, coordinado por José Gómez de León y Cecilia Rabell Romero, 873-923. México: Fondo de Cultura Económica/Consejo Nacional de Población.
- ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. (1997). "Is Job Insecurity on the Increase in OECD Countries?" En *OECD Employment Outlook—Low-wage Jobs: Stepping Stones to a Better Future or Traps? July 1997*, compilado por la Organisation for Economic Co-operation and Development, 130-190. Serie OECD Employment Outlook. 15th ed. París: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (1999). *Trabajo decente y protección para todos*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2004). *Economic Security for a Better World: Programme on Socio-economic Security*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2005). *Panorama laboral 2005: América Latina y El Caribe (avance primer semestre)*. Lima: Oficina Internacional del Trabajo-Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2006). *Panorama laboral 2006: América Latina y el Caribe*. Lima: Oficina Internacional del Trabajo-Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2012). *Panorama laboral 2012: América Latina y el Caribe*. Lima: Oficina Internacional del Trabajo-Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

- PACHECO GÓMEZ MUÑOZ, María Edith; Enrique de la Garza Toledo; y Luis Reygadas, coords. (2011). *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. México: El Colegio de México-Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales.
- PAHL, Ray E., comp. (1988). *On Work: Historical, Comparative and Theoretical Approaches*. Nueva York: Blackwell Publishers.
- PALACIOS, Lylia. “Respuestas regionales a la globalización: capitalismo familiar y cambios en las relaciones laborales en Monterrey”. Tesis de Doctorado, Universidad de Utrecht, 2004.
- PALOMINO, Héctor. “¿Por qué la precariedad no es un fenómeno inevitable del capitalismo contemporáneo? El debate incipiente sobre la instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina”. *Veredas*, núm. 16 (enero-junio, 2008): 153-179. Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco.
- PALOMINO, Héctor, y David Trajtemberg. “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en Argentina”. *Revista de Trabajo 2*, Nueva Época, núm. 3 (julio-diciembre, 2006): 47-68. República del Paraguay: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- PARRADO, Emilio A. (2005). “Globalization and the Transition to Adulthood in Mexico”. En *Globalization, Uncertainty and Youth in Society: The Losers in a Globalizing World*, compilado por Hans-Peter Blossfeld, Erik Klijzing, Melinda Mills, y Karin Kurz, 327-348. Routledge Advances in Sociology Series. Londres/Nueva York: Routledge-Taylor & Francis Group.
- PATTON, Michel Quinn. (1990). *Qualitative Research and Evaluation Methods*. Newbury Park, California: Sage Publications.
- PAUGAM, Serge. “Les formes contemporaines de la pauvreté et de l'exclusion en Europe”. *Études Rurales* 159-160, núm. 3 (2001): 73-96.
- PEDRELLI, Line Nyhagen, y Andreas Cebulla. “Perceptions of Labour Market Risks: Shifts and Continuities across Generations”. *Current Sociology* 59, núm. 1 (enero, 2011): 24-41. Sage Publications.
- PÉREZ PÉREZ, Gabriel. “Flexibilidad laboral y modernización de las condiciones generales de trabajo en México de 1996 a 2000: análisis de una revisión de los contratos colectivos de trabajo efectuada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”. *Revista Contaduría y Administración*, núm. 204 (enero-marzo, 2002): 33-53. Universidad Nacional Autónoma de México.

- PÉREZ SÁINZ, Juan Pablo. “Los nuevos escenarios laborales en América Latina”. *Nueva Sociedad: Democracia y Política en América Latina*, núm. 143 (mayo-junio, 1996): 20-29.
- PÉREZ SÁINZ, Juan Pablo. “Mercado laboral, integración social y modernización globalizada en Centroamérica”. *Nueva Sociedad: Democracia y Política en América Latina*, núm. 164 (noviembre-diciembre, 1999): 106-121.
- PÉREZ SÁINZ, Juan Pablo. “Globalización, riesgo y empleabilidad: algunas hipótesis”. *Nueva Sociedad: Democracia y Política en América Latina: El trabajo entre la exclusión y el mercado. Análisis y perspectivas*, núm. 184 (marzo-abril, 2003): 68-85.
- PÉREZ SÁINZ, Juan Pablo, y Minor Mora-Salas. “De la oportunidad del empleo formal al riesgo de exclusión laboral. Desigualdades estructurales y dinámicas en los mercados latinoamericanos de trabajo”. *Revista Alteridades* 14, núm. 28 (julio-diciembre, 2004): 37-49. Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- PERONA, Nélica. (2001). “Las transformaciones sociales en la década del ochenta y del noventa”. En *La historia de Rosario, 1: Economía y sociedad*, dirigido por Ricardo Miguel Falcón y Myriam Stanley, 336-345. Rosario: Homo Sapiens Ediciones.
- PERRY, Guillermo E.; William F. Maloney; Omar S. Arias; Pablo Fajnzylberg; Andrew D. Mason; y Jaime Saavedra-Chanduvi. (2007). *Informality: Exit and Exclusion*. Colección World Bank Latin American and Caribbean Studies. Washington, D. C.: The International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank.
- PETRELLA, Riccardo. (1996). “Globalization and Internationalization: The Dynamics of the Emerging World Order”. En *States against Markets: The Limits of Globalization*, compilado por Robert Boyer y Daniel Drache, 62-83. Routledge Studies in Governance and Change in the Global Era. Londres/Nueva York: Routledge.
- PIZARRO, Roberto. (2001). *La vulnerabilidad social y sus desafíos: una mirada desde América Latina*. Serie Estudios Estadísticos y Prospectivos, 6. Santiago de Chile: Naciones Unidas/Comisión Económica para América Latina y el Caribe-División de Estadística y Proyecciones Económicas.

- POZAS, María de los Ángeles. (1990). "Los marginados y la ciudad (tierra urbana y vivienda en Monterrey)". En *La marginación urbana en Monterrey*, compilado por Víctor Zúñiga y Manuel Ribeiro, 15-58. Monterrey, Nuevo León: Universidad Autónoma de Nuevo León-Facultad de Filosofía y Letras-Facultad de Trabajo Social.
- POZAS, María de los Ángeles. (1998). "Las empresas mexicanas en el contexto internacional". En *Monterrey 400. Estudios históricos y sociales*, coordinado por Manuel Ceballos Ramírez, 129-164. Monterrey, Nuevo León: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- POZAS, María de los Ángeles. "Globalización, industria y organización del trabajo. Reflexiones para la construcción de un marco teórico". *Estudios Sociológicos* 19, núm. 55 (enero-abril, 2001): 185-207. México: El Colegio de México-Centro de Estudios Sociológicos.
- POZAS, María de los Ángeles. (2003). "La nueva forma de la competencia internacional: la experiencia de las empresas regiomontanas". En *Del mercado protegido al mercado global: Monterrey, 1925-2000*, compilado por Mario Cerutti, 23-55. México: Trillas/Universidad Autónoma de Nuevo León.
- PRESSAT, Roland. (2000). *El análisis demográfico: métodos, resultados, aplicaciones*. México: Fondo de Cultura Económica.
- PRESSER, Harriet. (1998). "Toward a 24-hour Economy: The US Experience and Implications for the Family". En *Challenges for Work and Family in the Twenty-First Century*, compilado por Paula J. Dubeck y Dana Vannoy, 39-47. Social Institutions and Social Change Series. Nueva York: Aldine de Gruyter.
- PRIES, Ludger. (1992). "Del 'mercado de trabajo' y del 'sector informal'. Hacia una 'Sociología del Empleo': trabajo asalariado y por propia cuenta en la ciudad de Puebla". En *Ajuste estructural, mercados laborales y TLC*, compilado por Carlos Alba Vega, 129-155. México: El Colegio de México/Fundación "Friedrich Ebert"/El Colegio de la Frontera Norte.
- PRIETO, Agustina. (2001). "Los trabajadores". En *La historia de Rosario*, dirigido por Ricardo Falcón y Myriam Stanley. 1: *Economía y sociedad*, 111-155. Rosario: Homo Sapiens Ediciones.
- PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO. (1999). *Informe sobre desarrollo humano, 1999: la mundialización con rostro*

- humano*. Madrid: United Nations Development Programme/Ediciones Mundi-Prensa.
- PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE LA FORMALIZACIÓN EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. (2014). *El empleo informal en México: situación actual, políticas y desafíos*. Serie Notas sobre Formalización. México: Organización Internacional del Trabajo.
- RAMOS TORRE, Ramón. (2007). "Presentes terminales: un rasgo de nuestro tiempo". En *Espacios y tiempos inciertos de la cultura*, coordinado por Juan A. Roche Cárcel, 171-181. Serie Temas de Innovación Social. Barcelona: Anthropos.
- REHFELDT, Udo. (2000). *Globalización, neocorporativismo y pactos sociales: teoría y práctica de las relaciones de trabajo*. Buenos Aires: Lumen/Humanitas.
- REITER, Herwig. "Context, Experience, Expectation, and Action—Towards an Empirically-grounded, General Model for Analysing Biographical Uncertainty in Youth Transitions". Ponencia impartida en la sesión Biographical Coping with Risk and Uncertainty of the International Sociological Association. ISA Forum of Sociology "The End of Rationality? The Challenge of New Risks and Uncertainties in the 21st Century", Barcelona, 5-8 de septiembre, 2008.
- RENDÓN, Teresa, y Carlos Salas. "Empleo juvenil en México: situación actual y tendencias". *Jóvenes. Revista de Estudios sobre Juventud*, Cuarta Época 1, núm. 1 (julio-septiembre, 1996): 34-45. México: Causa Joven/Centro de Investigación y Estudios sobre Juventud.
- RETAMOZO, Martín. "Los piqueteros: trabajo, subjetividad y acción colectiva en el movimiento de desocupados en Argentina". *América Latina Hoy* 42 (2006): 109-128.
- REYGADAS, Luis. (2000). *Mercado y sociedad civil en la fábrica: culturas del trabajo en maquiladoras de México y Guatemala*. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Premio Investigación Laboral 1999).
- REYGADAS, Luis. (2002). *Ensamblando culturas. Diversidad y conflicto en la globalización de la industria*. Barcelona-Buenos Aires: Gedisa.
- REYGADAS, Luis. "Más allá de la clase, la etnia y el género: acciones frente a diversas formas de desigualdad en América Latina". *Revista Alteridades* 14,

- núm. 28 (julio-diciembre, 2004): 91-106. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa-Departamento de Antropología.
- REYGADAS, Luis. (2011). "La experiencia de la incertidumbre laboral". En *Trabajos atípicos y precarización del empleo*, coordinado por Edith Pacheco Gómez Muñoz, Enrique de la Garza Toledo y Luis Reygadas, 269-312. México: El Colegio de México.
- ROBERTS, Bryan. "Social Citizenship and Social Policy in Latin America". Documento presentado en la SSRC Workshop on Social Citizenship in Central America, Guadalajara, Jalisco, 1997.
- ROCHE CÁRCEL, Juan A., coord. (2007). *Espacios y tiempos inciertos de la cultura*. Barcelona: Anthropos.
- RODRÍGUEZ GARCÍA, Ramón. (2007). "El tiempo y las incertidumbres de la identidad". En *Espacios y tiempos inciertos de la cultura*, coordinado por Juan A. Roche Cárcel, 150-158. Barcelona: Anthropos.
- RODRÍK, Dani. "Globalisation, Social Conflict and Economic Growth". *The World Economy* 21, núm. 2 (marzo, 1998): 143-158.
- ROJAS GARCÍA, Georgina. (2004). "Precariedad laboral en el México urbano de fines del siglo XX: comparación de 38 mercados locales de trabajo". En *El amanecer del siglo y la población mexicana*, coordinado por Fernando Lozano Ascencio, 553-570. Cuernavaca, Morelos: Universidad Nacional Autónoma de México-Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias/Sociedad Mexicana de Demografía.
- ROSANVALLÓN, Pierre. (1995). *La nueva cuestión social: repensar el Estado providencia*. Buenos Aires: Ediciones Manantial.
- RUIZ DURÁN, Clemente. (2009a). *México: las dimensiones de la flexiguridad laboral*. Serie Macroeconomía del Desarrollo, 83. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- RUIZ DURÁN, Clemente. (2009b). "México: las dimensiones de la flexiguridad laboral". En *El nuevo escenario laboral latinoamericano: regulación, protección y políticas activas en los mercados de trabajo*, editado por Jürgen Weller, 179-218. Buenos Aires/México/Madrid: Naciones Unidas/Siglo XXI Editores/Siglo XXI de España Editores/Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

- SALAS, Carlos. "Trayectorias laborales en México. Empleo, desempleo y microunidades". Tesis de Doctorado en Economía, Universidad Nacional Autónoma de México-Facultad de Economía, 2003.
- SALDAÑA, Johny. (2003). *Longitudinal Qualitative Research: Analyzing Change through Time*. Walnut Creek/Lanham/Nueva York/Oxford: Altamira Press.
- SALVIA, Agustín, y Jérica Pla. "Movilidad ocupacional de padres a hijos. Una aproximación al estudio de las trayectorias de movilidad en contextos de recuperación económica". Ponencia presentada en XXVII Association of Latin America Society. Universidad de Buenos Aires-Facultad de Ciencias Sociales, agosto, 2009.
- SAMANIEGO, Norma. (2004). "Las primeras experiencias de evaluación de las políticas del mercado de trabajo en América latina. ¿Qué hemos aprendido?" En *En búsqueda de efectividad, eficiencia y equidad: las políticas del mercado de trabajo y los instrumentos de su evaluación*, compilado por Jürgen Weller, 65-102. Santiago de Chile: German Agency for Technical Cooperation/Comisión Económica para América Latina y el Caribe/LOM Ediciones.
- SANDOVAL HERNÁNDEZ, Efrén. "Estudios sobre pobreza, marginación y desigualdad en Monterrey". *Papeles de Población* 14, núm. 57 (julio-septiembre, 2008): 169-191.
- SANGUINETTI RAYMOND, Wilfredo. "La dependencia y las nuevas realidades económicas y sociales: ¿un criterio en crisis?" *Doctrina judicial laboral*, núm. 2 (2000). Rosario, Argentina.
- SARAVÍ, Gonzalo Andrés. (2016). *Juventudes fragmentadas: socialización, clase y cultura en la construcción de la desigualdad*. México: Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social.
- SCHÜTZ, Alfred, y Thomas Luckman. (2013). *Las estructuras del mundo de la vida*, 1. Buenos Aires: Amorrortu.
- SCRIBANO, Adrián. (2009). "¿Por qué una mirada sociológica de los cuerpos y las emociones? A modo de epílogo". En *Cuerpo(s), subjetividad(es) y conflicto(s). Hacia una sociología de los cuerpos y las emociones desde Latinoamérica*, compilado por Adrián Scribano y Carlos Figari, 141-151. Buenos Aires: CLACSO Coediciones/Ediciones Ciccus.

- SENGENBERGER, Werner. (1992). "Revisiting the Legal and Institutional Framework for Employment Security: An International Comparative Perspective". En *Employment Security and Labour Market Flexibility: An International Perspective*, compilado por Kazutoshi Kōshiro, 157-159. Labour Economics and Policy Series. Detroit, Michigan: Wayne State University Press.
- SENNETT, Richard. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Colección Argumentos. Barcelona: Editorial Anagrama.
- SENNETT, Richard. (2006). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- SERRANO PASCUAL, Amparo. "Representación del trabajo y socialización laboral". *Sociología del Trabajo: Revista Cuatrimestral de Empleo, Trabajo y Sociedad*, Nueva Época, 33 (1998): 27-49.
- SHIRANI, Fiona, y Susie Weller, comps. "Conducting Qualitative Longitudinal Research: Fieldwork Experiences". Timescapes Working Paper Series 2, Faculty of Social, Human and Mathematical Sciences, University of Leeds, Leeds, Gran Bretaña, 2010.
- SOLÍS, Patricio. (2007). *Inequidad y movilidad social en Monterrey*. México: El Colegio de México-Centro de Estudios Sociológicos.
- STALLINGS, Bárbara, y Wilson Péres. (2000). *Crecimiento, empleo y equidad: el impacto de las reformas económicas en América Latina y El Caribe*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Fondo de Cultura Económica.
- STANDING, Guy. (1999). *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*. Londres: Palgrave Macmillan.
- STANDING, Guy. (2002). *Beyond the New Paternalism: Basic Security as Equality*. Londres: Verso Editors.
- STANDING, Guy. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury Revelations. Londres/Nueva York: Bloomsbury Academic.
- STEWART, Wendy, y Julian Barling. "Fathers' Work Experiences Effect Children's Behaviors Via Job-related Affect and Parenting Behaviors". *Journal of Organizational Behavior* 17, núm. 3 (1996): 221-232.
- SVAMPA, Maristella. (2005). *La sociedad excluyente: Argentina bajo el signo del neoliberalismo*. Buenos Aires: Taurus.

- SVERKE, Magnus, y Johnny Hellgren. "The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium". *Applied Psychology* 51, núm. 1 (enero, 2002): 23-42. International Association of Applied Psychology.
- TAYLOR, Charles. (2005). *La libertad de los modernos*. Barcelona: Editorial Paidós.
- TAYLOR-GOOPY, Peter. "Pervasive Uncertainty in Second Modernity: An Empirical Test". *Sociological Research Online* 10, núm. 4 (diciembre, 2005).
- THOMPSON, Edward P. (1979). *Tradición, revuelta y conciencia de clase. Estudios sobre la crisis de la sociedad pre industrial*. Barcelona: Editorial Crítica.
- THOMSON, Rachel. "The Qualitative Longitudinal Case History: Practical, Methodological and Ethical Reflections". *Social Policy and Society* 6, núm. 4 (2007): 571-582.
- TILLY, Charles. (2000). *La desigualdad persistente*. Buenos Aires: Ediciones Manantial.
- TÓCKMAN, Víctor E. (2007). *Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina*. Serie Políticas Sociales, 130. Santiago de Chile: Naciones Unidas/Comisión Económica para América Latina y el Caribe-División de Desarrollo Social.
- TÓCKMAN, Víctor E. (2008). *Flexiguridad con informalidad: opciones y restricciones*. Serie Macroeconomía del Desarrollo, 70. Santiago de Chile: Naciones Unidas/Comisión Económica para América Latina y el Caribe-División de Desarrollo Social.
- TÓCKMAN, Víctor E. (2009). "Flexiguridad con informalidad: opciones y restricciones". En *El nuevo escenario laboral latinoamericano: regulación, protección y políticas activas en los mercados de trabajo*, editado por Jürgen Weller, 255-288. Buenos Aires/México/Madrid: Naciones Unidas/Siglo XXI Editores/Siglo XXI de España Editores/Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- TOURAINÉ, Alain. (1997). *Crítica de la modernidad*. Sección Sociología Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- TREVIÑO CANTÚ, Javier. (1998). "La nueva visión internacional de Monterrey a 400 años de su fundación". En *Monterrey 400. Estudios históricos y sociales*, coordinado por Manuel Ceballos Ramírez, 31-46. Monterrey, Nuevo León: Universidad Autónoma de Nuevo León.

- VEGA-RUIZ, María Luz. (2005). *La reforma laboral: un análisis comparado*. Lima: Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo para América Latina y el Caribe.
- VELÁZQUEZ P., Mario. (2010). *Seguros de desempleo y reformas recientes en América Latina*. Serie Macroeconomía del Desarrollo, 99. Santiago de Chile: Organización de las Naciones Unidas/Comisión Económica para América Latina y el Caribe-División de Desarrollo Económico.
- VELLINGA, Menno. (1979). *Industrialización, burguesía y clase obrera en México*. México: Siglo XXI Editores.
- VELLINGA, Menno. (1988a). "La dinámica del desarrollo capitalista periférico. Crecimiento económico y distribución del ingreso en Monterrey". En *Monterrey: siete estudios contemporáneos*, compilado por Mario Cerutti, 21-53. Monterrey, Nuevo León: Universidad Autónoma de Nuevo León-Facultad de Filosofía y Letras.
- VELLINGA, Menno. (1988b). *Desigualdad, poder y cambio social en Monterrey*. México: siglo veintiuno editores.
- VIDELA, Óscar, y Sandra Fernández. (2001). "La evolución económica rosarina durante el desarrollo agro exportador". En *La historia de Rosario. 1: Economía y sociedad*, dirigido por Ricardo Falcón y Myriam Stanley, 55-110. Rosario: Homo Sapiens Ediciones.
- VISCARRET, Juan Jesús. "La reversibilidad de las transiciones de los jóvenes a la edad adulta: la función de la formación ocupacional". Tesis de Doctorado, Universidad Pública de Navarra, 2001.
- WACQUANT, Loïc J. D. (2001). *Parias urbanos: marginalidad en la ciudad a comienzos del milenio*. Buenos Aires: Editorial Manantial.
- WAGNER, Peter. (1997). *Sociología de la modernidad: libertad y disciplina*. Barcelona: Herder.
- WARNER, William Lloyd, y Paul S. Lunt. (1941). *The Social Life of a Modern Community*. New Heaven: Yale University Press.
- WELLER, Jürgen. (2007). *La flexibilidad del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe. Aspectos del debate, alguna evidencia y políticas*. Serie Macroeconomía del Desarrollo, 61. Santiago de Chile: Naciones Unidas/Comisión Económica para América Latina y el Caribe-División de Desarrollo Económico.

- WELLER, Jürgen. (2008). *Los mercados de trabajo, la protección de los trabajadores y el aprendizaje de por vida en una economía global: experiencias y perspectivas de América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Naciones Unidas/Comisión Económica para América Latina y el Caribe-División de Desarrollo Económico.
- WELLER, Jürgen. (2009). “Avances y retos para el perfeccionamiento de la institucionalidad laboral en América Latina”. En *El nuevo escenario laboral latinoamericano: regulación, protección y políticas activas en los mercados de trabajo*, editado por Jürgen Weller, 11-64. Buenos Aires/México/Madrid: Naciones Unidas/Siglo XXI Editores/Siglo XXI de España Editores/Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- WELLER, Jürgen, y Michael van Gelderen. (2006). “Flexibilidad de los mercados de trabajo: las variables laborales frente al crecimiento económico”. En *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina*, coordinado por Graciela Irma Bensusán Areous, 45-93. Serie Conocer para Decidir. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco/H. Cámara de Diputados, LIX Legislatura/Miguel Ángel Porrúa, librero-editor.
- WILSON, William Julius. (1997). *When Work Disappears. The World of the New Urban Poor*. Nueva York: First Vintage Books Edition.
- WOLCOTT, Harry F. (1994). *Transforming Qualitative Data: Description, Analysis, and Interpretation*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- YÁÑEZ, María Rebeca, y Pablo Villatoro S., comps. (2005). *Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) y la institucionalidad social. Hacia una gestión basada en el conocimiento*. Santiago de Chile: Naciones Unidas/Comisión Económica para América Latina y el Caribe-División de Desarrollo Social.
- YEATES, Nicola. (2001). *Globalisation and Social Policy*. Londres: Sage Publications Ltd.
- ZABLUDOVSKY KUPER, Gina. “El concepto de individualización en la sociología clásica y contemporánea”. *Política y Cultura*, núm. 39 (primavera, 2013): 229-248.
- ZAPATA, Francisco. (2005). *Tiempos neoliberales en México*. México: El Colegio de México.

BIBLIOGRAFÍA

- ZEMELMAN M., Hugo. "La relación del conocimiento y el problema de la objetividad de los datos". *Revista de Estudios Sociológicos* 11, núm. 33 (septiembre-diciembre, 1993): 641-659. México: El Colegio de México.
- ZURLA, Paolo. "Calidad y cultura del trabajo en los años ochenta". *Sociología del Trabajo*, Nueva Época, núm. 8 (1990): 109-134. Madrid: Siglo XXI Editores.

Anexo metodológico

I. EL ANÁLISIS LONGITUDINAL CUALITATIVO

El análisis longitudinal cualitativo utilizado en esta investigación, basado en trayectorias laborales de diversas cohortes en diferentes contextos de estudio, requiere precisar algunas consideraciones metodológicas.

En primer lugar, se trata precisamente de un análisis cualitativo realizado a partir de una muestra selectiva (o teórica) que ha sido sometido a los criterios clásicos de confiabilidad y validez que se utilizan universalmente en la aplicación de esta técnica (Wolcott, 1994): selección aleatoria de entrevistados a partir de la definición de cuotas específicas; criterios de saturación para cerrar la cantidad final de entrevistas; métodos de triangulación con información proveniente de fuentes de datos secundarias (documentos históricos, encuestas, legislaciones); elaboración de tipologías para determinar patrones regulares de observación, utilización de notas de campo y, en general, un uso intensivo y profundo (más que extendido y de asociación) de los datos provenientes de las entrevistas en profundidad.

En el plano cualitativo, la reconstrucción de trayectorias de vida puede generar una gran riqueza analítica para observar los patrones de cambio a lo largo del tiempo y —sobre todo— los procesos de transformación contemporáneos. Evidentemente, ello no supone una inferencia punto por punto entre el agregado de trayectorias y el nivel “macrosocial”, sino la posibilidad de precisar un conjunto de procesos, relaciones o modelos explicativos que

permiten contextualizar ciertos hallazgos (con características particulares) en un marco más general de recursos teóricos y analíticos.

En segundo lugar, la investigación se encuentra anclada en un análisis longitudinal. Ello implica observar la dimensión diacrónica de un objeto de estudio mediante su seguimiento en el tiempo (sobre todo en términos de cambios y continuidades). Para realizar este tipo de análisis, deben tenerse en cuenta al menos dos consideraciones específicas: la primera es la edad de entrada a un determinado evento; la segunda es la duración del mismo. Al tener en cuenta ambos aspectos, se puede controlar la influencia que ejerce la edad en la duración de la trayectoria (porque, en definitiva, la duración de la trayectoria —en el supuesto de que no haya sido interrumpida— es una función relativamente directa de la edad de entrada a un evento determinado y del momento en el que se realiza la observación) y, al mismo tiempo, permite describir el objeto de estudio según la edad de los participantes, o el momento o etapa del curso de vida por el que están atravesando, aunque esa edad nunca interviene sola, sino que se encuentra ligada con la antigüedad de la trayectoria. En ese sentido, la relación entre la edad de entrada a una determinada transición y la antigüedad de la cohorte resulta indispensable para realizar una correcta descripción de los eventos desde la perspectiva de curso de vida.

En esta investigación, el primer evento considerado para la reconstrucción de trayectorias es la entrada al mercado laboral. Para cada una de las cohortes, la edad de entrada se ubica más o menos entre los 16 y los 24 años de edad. Sólo en algunos casos las personas entran más tarde o más temprano al mercado de trabajo y en dichos casos —dada la importancia de los periodos históricos para el fenómeno de estudio— se privilegió la pertenencia a la cohorte de nacimiento. Es decir, si una mujer que en la actualidad tiene 50 años entró al mercado de trabajo hace cinco, se la considera dentro de la primera cohorte puesto que en todas sus demás características reviste las mismas cualidades que el resto de su generación, salvo la duración promedio de la trayectoria laboral. Como se verá más adelante, esta cuestión se ha controlado por otro tipo de factores.

En tercer lugar, para recopilar la información se ha utilizado una técnica retrospectiva. Detrás de ella se encuentra el reconocimiento de estar trabajando exclusivamente con los sobrevivientes de cada una de las cohortes; es

decir, sólo con las personas que han escapado a las dos categorías principales de fenómenos perturbadores en el curso de vida: la mortalidad y la migración (en este caso deberíamos agregar a los que en algún momento fueron activos económicamente y en la actualidad se encuentran inactivos). Este principio de las técnicas longitudinales retrospectivas sugiere que —de algún modo— habría un sesgo de selección en los casos de estudio en la medida en que se considera sólo a las personas que sobrevivieron en el mercado de trabajo local, sin tomar en cuenta qué le ha sucedido a aquellos individuos (en cada una de las cohortes) que murieron, migraron, o bien salieron del mercado de trabajo. En sentido estricto, el sesgo de selección debido a la sobrevivencia es un concepto meramente estadístico, problemático de ajustar en muestras intencionales que de por sí resultan selectivas por definición. Como bien lo establece Pressat (2000), siempre que se interroga a personas que han escapado a ciertos sucesos, se efectúan selecciones en un sentido estadístico, difíciles de resolver por la vía teórica o bien por la ampliación de muestras que —nuevamente, por definición— trabajan con una cantidad relativamente pequeña de casos. La importancia del sesgo de selección radica en los efectos que produce la interferencia de fenómenos. Es decir, debido a estos eventos perturbadores que se producen simultáneamente a los que acontecen en el mercado de trabajo (mortalidad, migración, salida del mercado laboral), ciertamente resulta complicado determinar si el patrón de comportamiento que se encuentra en cada una de las cohortes sería el mismo si se hubiesen tenido en cuenta a estas personas que se encuentran ausentes de la delimitación espacial del problema u objeto de estudio. Cuando no se pueden separar claramente estos fenómenos, se trabaja entonces bajo el supuesto de que se trata de eventos independientes (o bien de que son poblaciones cerradas o relativamente invariables). En efecto, aunque es un supuesto sumamente débil, al carecer de elementos que permitan precisar la relación entre todos estos fenómenos, debe encontrarse otro tipo de soluciones, como por ejemplo imputaciones a la población económicamente activa de las probabilidades de mortalidad, migración e inactividad de la población general. Otra solución clásica (y costosa) de los estudios longitudinales para controlar el sesgo de selección es la observación prospectiva que permite —conforme transcurre el tiempo— incorporar los eventos perturbadores de manera más o menos directa. Mediante el análisis prospectivo, podría

observarse precisamente quién muere, quién migra o quién abandona el mercado de trabajo, cuáles son sus características y qué distingue a estos individuos (o trabajadores) del resto de la muestra.

Sin embargo, cuando se consideran exclusivamente muestras teóricas e intencionales, el sesgo de selección por sobrevivencia tampoco resulta fácil de resolver mediante el levantamiento de información prospectiva porque —dada la cantidad limitada de casos— es probable que ningún participante seleccionado sufriera este tipo de eventos perturbadores. Dicho en otros términos, si pese a hacer un estudio prospectivo, en el transcurso del tiempo ningún individuo de la muestra muere, migra o abandona el mercado de trabajo, el sesgo de selección continuaría prevaleciendo.

En todo caso, en esta investigación lo que podría haberse hecho era no sólo entrevistar a trabajadores (o desocupados) actuales sino también a individuos inactivos o a migrantes que —habiendo participado en alguna etapa de su curso de vida en el mercado local respectivo— en la actualidad se encontraran residiendo en otras localidades, ciudades, provincias o países; o que —luego de haber trabajado en cada una de las ciudades seleccionadas— fueran en la actualidad exclusivamente estudiantes, amas de casa, jubilados, inactivos por enfermedad o discapacidad; o bien, inactivos por el desaliento del desempleo. También se podría pensar en entrevistar incluso a testigos de trabajadores que han muerto. Evidentemente, este procedimiento para eliminar el sesgo de selección por supervivencia en muestras intencionales no sólo resulta de lo más costoso tanto temporal como materialmente, sino que a su vez puede contener múltiples imprecisiones y omisiones, sobre todo porque las causas de la salida del mercado laboral pueden ser variadísimas y ello convertiría dicha tensión metodológica en mera recursividad. Seguramente, los miembros de cada una de las cohortes que han sido excluidos de la muestra (por ejemplo, los eliminados por la migración) no han tenido el mismo comportamiento ante la inseguridad laboral que los demás miembros de la cohorte (los sobrevivientes). En ese sentido, la historia de las cohortes que aquí se presenta lejos está de ser idéntica a la de toda la cohorte “real”. Sin embargo, tampoco lo sería si la información se hubiese recolectado de manera prospectiva, dado que en ningún caso en el análisis cualitativo de

muestras intencionales lo que sucede a la población seleccionada es generalizable a lo que ocurre al universo de la población.¹

En cuarto lugar, en investigaciones longitudinales retrospectivas como la que aquí se presenta, priva el problema del truncamiento hacia la derecha. Es decir, mientras a la primera cohorte de estudio se la puede observar durante 30 años en su trayectoria laboral, a la última (a los más jóvenes) sólo se los está observando durante 15 años, en promedio. Evidentemente, ello supone que la exposición al riesgo del fenómeno de estudio resulta distinta para las dos poblaciones. Mientras a los más viejos los sometemos durante 30 años a dicho riesgo, a los más jóvenes los observamos sólo durante la mitad de ese lapso. Además de esta diferencia en la exposición al problema de estudio, resulta ciertamente imposible conocer qué sucederá a estos jóvenes cuando alcancen las mismas edades que las cohortes anteriores.

Una solución metodológica clásica a los problemas de truncamiento consiste en analizar —exclusiva y retrospectivamente— a un grupo de individuos con edad suficiente para que el fenómeno de estudio ya hubiese ocurrido. En los estudios típicos sobre fecundidad, por ejemplo, lo que se hace para evitar problemas de truncamiento es observar el comportamiento de mujeres a partir de los 50 años de edad; es decir, cuando prácticamente ya no tendrían probabilidad de quedar expuestas al riesgo de embarazo. En el caso de esta investigación, en ese sentido, una solución óptima podría haber sido analizar sólo a los trabajadores mayores de edad, una vez que hubiese ocurrido la salida del mercado de trabajo. Resulta claro, no obstante, que tal estrategia (correcta en sí misma) quitaría e impediría la posibilidad de analizar la inseguridad laboral en la actualidad en diversos grupos de edades.

Otras opciones para resolver el problema del truncamiento permitirían en cambio analizar —por un lado— diversos momentos históricos entre trabajadores de la misma edad y —por otro— realizar comparaciones entre trabajadores de distintas edades en el momento de la observación.

La primera opción empleada en esta investigación para controlar el truncamiento por la derecha, estuvo dada por realizar comparaciones in-

¹ En sentido estricto, si la muestra no fuera la correcta, las observaciones de las muestras aleatorias tampoco podrían generalizarse para toda la población. En definitiva, la generalización empírica resulta posible sólo (y exclusivamente) cuando la muestra probabilística no pertenece al rango de variación de probabilidad del error que la contiene.

tracohorte. Es decir, intentar un análisis de lo que sucede a cada una de las cohortes de manera relativamente independiente, sin tener en cuenta comparaciones entre ellas. De hecho, en el capítulo 5 del libro, la primera descripción que se realiza de cada una de las tipologías construidas empíricamente, distingue una caracterización por cohorte de manera diferenciada o, dicho de otro modo, a partir de diferencias específicas de los trabajadores dentro de una misma cohorte, dejando de lado lo que sucede en las demás generaciones.

En segundo lugar, para controlar los efectos del truncamiento es factible introducir comparaciones entre las cohortes de análisis mediante lo que se conoce como “efecto periodo”. Es decir, comparar a los jóvenes de la tercera cohorte con los de la primera cuando éstos tenían la edad de aquéllos o, en otros términos, comparar la situación de los jóvenes de hoy con las experiencias de los jóvenes de ayer. Claro está, a menos que continuemos observando prospectivamente a los jóvenes hasta el final de su vida activa, resulta imposible conocer en este momento lo que les sucederá cuando alcancen la edad de los adultos. Sin embargo, esta estrategia permite comparaciones entre cohortes en la medida en que se controlan los efectos del truncamiento mediante la comparación de una misma edad en distintos momentos o periodos históricos. Bajo este tipo de comparaciones, el truncamiento “desaparece” en la medida en que ambos grupos ya experimentaron la misma edad de observación.

En tercer lugar, si bien es cierto que a lo largo de la investigación se han realizado comparaciones actuales entre adultos y jóvenes, ello sería factible siempre y cuando se asumiera que lo que pudiera estar operando como diferencias entre generaciones, en realidad es un importante efecto de edad sobre las observaciones consideradas. Es decir, asumiendo que las divergencias encontradas pudieran deberse —si no con exclusividad, al menos con un gran condicionamiento— al efecto que la edad estaría produciendo sobre el curso de vida en general y sobre las propias trayectorias en particular. Este reconocimiento permitiría —al mismo tiempo— matizar los resultados provistos por otro tipo de deducciones lógicas relacionadas con el efecto periodo y con el cambio social en el tiempo. A modo de ejemplo —como se ha insistido a lo largo de la investigación—, varios de los resultados obtenidos respecto del manejo de los riesgos en el mundo del trabajo por parte de

los jóvenes (y su distinción respecto de los trabajadores de mayor edad), se verían profundamente condicionados por la etapa del curso de vida que en la actualidad estarían atravesando, más que por los cambios estructurales o sociales que hubieran ocurrido en los últimos años.

Además de lo anterior, el truncamiento hacia la derecha también afecta la relación entre intensidad y calendario de los eventos en el curso de vida de las personas. Es decir, cuanto más fuerte la intensidad de un evento (por ser más frecuente), más largo el tiempo necesario para su constitución. En términos llanos, se necesita más tiempo cronológico para tener cinco hijos que para tener tres. En un análisis longitudinal de la inseguridad y los riesgos en el mundo del trabajo, podría suceder algo similar. Se necesitaría más tiempo para tener trayectorias seguras, sobre todo por las altas exigencias operativas que se han impuesto a la definición de *seguridad* en esta investigación (básicamente, no presentar ningún evento de inestabilidad laboral a lo largo de toda la trayectoria). Por lo tanto, también ha sido necesario controlar la relación entre cantidad de eventos impuestos al objeto de estudio y la duración de las trayectorias observadas. Concretamente, dicho control se realizó adecuando la cifra de eventos que conforman las diferentes tipologías a la duración promedio de la trayectoria laboral en cada una de las cohortes. Es decir, si para ser considerada una trayectoria insegura, a la primera cohorte se le exigen tres eventos de desocupación, a la segunda cohorte se le exigen dos; a la tercera, uno solo. Obviamente, la misma consideración se aplicó para cada uno de los eventos analizados. Con ese criterio se estaría controlando o aislando el efecto que pudiera tener la intensidad de la inestabilidad laboral sobre el calendario o sobre la duración de cada una de las trayectorias. Así como las diversas edades de los trabajadores se habrían controlado a partir de un análisis longitudinal de cohortes (donde en distintos momentos históricos los trabajadores han pasado por la misma edad), los diferenciales en la duración de las trayectorias se controlaron a partir de la cantidad de eventos que se ha exigido a cada una de las generaciones para considerar los procesos de inseguridad laboral a lo largo de su curso de vida.

Como quinta advertencia resulta importante considerar que en cualquier análisis longitudinal la distinción por cohortes de nacimiento supone permanentemente una yuxtaposición de efectos de edad, de periodo y de cohorte. Como ya se dejó entrever, el efecto edad ocurre cuando los eventos que se

imputan a un determinado grupo son una función directa de los años vividos por sus miembros, con relativa independencia del momento histórico en el que esos eventos se manifiestan. En ese sentido, cualquier cambio, aumento o disminución de un determinado evento a medida que avanza o disminuye la edad de las personas sería un efecto de edad, más que un resultado de cualquier otra característica sociodemográfica.

Por otro lado, el efecto periodo ocurre cuando los cambios observados en una población específica se hallan relacionados directamente con un momento histórico particular (una guerra, una crisis) y, en cuanto tal, sus repercusiones afectarían a toda la población de manera relativamente generalizada, con cierta independencia de la edad de las personas o del momento del curso de vida por el que estuvieran atravesando.

Finalmente, el efecto cohorte (o generación) se define como el impacto que tienen los eventos sobre toda una generación de individuos, diferenciando su comportamiento de otras cohortes o generaciones que no han vivido los mismos eventos. Las llamadas “generaciones de la crisis”, por ejemplo, son un grupo de personas de la misma edad (o pertenecientes a la misma cohorte) que por haber ingresado al mercado laboral en momentos de plena recesión o crisis económica, fueron particularmente afectados por estas condiciones del mercado laboral de manera distinta de la que pudieron sufrir individuos que ya estaban trabajando en ese momento o que todavía no habían ingresado al mercado de trabajo, precisamente por tener otra edad o por haber nacido en otro periodo histórico.

Desde un análisis longitudinal, en definitiva, cualquier evento que se analice puede depender, lógicamente, de estos tres factores entrelazados: la edad de la persona en el momento de su ocurrencia, el tiempo de exposición que ha estado en el riesgo de padecerlo y el momento histórico por el que le tocó atravesar a su trayectoria. En cualquier caso y en términos generales, a lo largo de esta investigación se ha intentado controlar y diferenciar de manera permanente cada uno de estos efectos.

En lo referente a la técnica de investigación empleada en este trabajo, es preciso realizar un último señalamiento. El análisis longitudinal retrospectivo exige recurrir indefectiblemente a la memoria de los interrogados. En ese sentido, la reconstrucción de trayectorias de vida impone una pregunta central a la metodología longitudinal: ¿Cuánto pasado soporta una historia

de vida? En entrevistas biográficas como las que aquí se formularon, la memoria puede operar de diversas maneras: como una simple narrativa de los hechos tal y como han ocurrido cronológicamente; como sentimientos que se recuerdan y se generan en la propia entrevista; como reflexiones concretas acerca de lo vivido; incluso como miradas actuales sobre un pasado común que poco pudo haber tenido que ver con la vida personal del entrevistado (Jelín y Kaufman, 2001). A diferencia de lo que sostienen algunas perspectivas metodológicas, en esta investigación no se considera que la recurrencia a la memoria pueda generar errores o imprecisiones (Pressat, *Op. cit.*). En cada entrevista, los entrevistados realizan un trabajo de gestión de la memoria según sus posibilidades y libertades de comunicación. Es decir: importa lo que dicen, cómo lo dicen y por qué lo dicen (al igual que todas sus negaciones y silencios). En ese sentido, el criterio de verdad/falsación del relato deviene ciertamente infructuoso para los fines de esta investigación.²

II. LAS FUENTES DE INFORMACIÓN Y EL ANÁLISIS DE LOS DATOS

Como pudo advertirse a lo largo del libro, las fuentes de información utilizadas para la elaboración de cada uno de los capítulos fueron tanto secundarias como primarias. En los dos primeros capítulos, las principales fuentes secundarias fueron documentos legislativos, oficiales e históricos que permitieron reconstruir los cambios institucionales y económicos de las últimas décadas en los mercados de trabajo de ambos contextos de análisis; especialmente en materia de regulación laboral, políticas de empleo y transformaciones en los modelos de acumulación. En el caso específico del capítulo 2 se consideró, además, información estadística proveniente de encuestas de hogares en cada uno de los países y ciudades: la Encuesta Permanente de Hogares para el caso de Rosario y Argentina (EPH), y la Encuesta Nacional de Ocupaciones y Empleo en el caso de Monterrey y México (ENOE). Es importante considerar aquí que si bien la información presentada a partir de este aná-

²En realidad, el mismo criterio aplicaría para encuestas basadas en muestras aleatorias, procesadas mediante un análisis estadístico, respecto de la veracidad de la información. Dicho en otros términos: nada garantizaría que en una entrevista en profundidad se “mienta” más o menos de lo que se miente en un cuestionario cerrado.

lisis cuantitativo corresponde a 2008 y —en ese sentido— pudiera resultar ciertamente desfasada o desactualizada, resultó imprescindible mantener esos datos en la medida en que dicho capítulo sirve de contextualización macroeconómica del análisis de trayectorias laborales que se realiza en los capítulos subsiguientes. Dado que las entrevistas fueron realizadas entre 2008 y 2009 en ambas ciudades, resultaba fundamental conocer y explorar cómo se comportaba el mercado de trabajo en esos momentos y bajo qué condiciones estructurales de las economías productivas locales estaban produciéndose las narrativas analizadas a lo largo de la investigación. De todas maneras, en cada uno de los casos que ha sido posible y factible actualizar la información, se han presentado los datos más recientes, tanto a pie de página como en el cuerpo mismo del documento.

Finalmente, los tres últimos capítulos del libro se realizaron conforme a la principal fuente primaria de esta investigación: el levantamiento de entrevistas en profundidad realizadas durante el segundo semestre de 2008 y principios de 2009 en Rosario y Monterrey.

Durante aproximadamente un año de trabajo de campo, se recolectaron 58 entrevistas en profundidad; 29 en cada uno de los contextos de estudio, con base en una guía flexible de tópicos que se presenta más adelante. A partir de la heterogeneidad de la muestra que exigía el marco conceptual (en la medida en que una de las hipótesis de trabajo consistía precisamente en que los problemas de inseguridad en el mundo laboral atravesarían la totalidad de la estructura ocupacional), la composición de cuotas para las entrevistas quedó distribuida de la siguiente manera:

TABLE 1
COMPOSICIÓN NUMÉRICA DE CUOTAS DE LAS ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

<i>Cohorte</i>	<i>Casos</i>	<i>Inserción laboral</i>	<i>Casos</i>	<i>Sexo</i>	<i>Casos</i>	<i>Educación</i>	<i>Casos</i>	<i>Contexto</i>	<i>Casos</i>
1	20	Asalariados	10	Varones	11	Baja	14	Monterrey	9
		Desocupados	4	Mujeres	9	Alta	6	Rosario	11
		No asalariados	6						
2	22	Asalariados	10	Varones	12	Baja	11	Monterrey	11
		Desocupados	4	Mujeres	10	Alta	11	Rosario	11
		No asalariados	8						
3	16	Asalariados	7	Varones	10	Baja	5	Monterrey	9

ANEXO METODOLÓGICO

		Desocupados	2	Mujeres	6	Alta	11	Rosario	7
		No asalariados	7						
Total	58	Asalariados	27	Varones	33	Baja	30	Monterrey	29
		Desocupados	10	Mujeres	25	Alta	28	Rosario	29
		No asalariados	21						

FUENTE: Elaboración propia con base en entrevistas realizadas, 2008-2009.

Cada una de las entrevistas fue realizada en el hogar de los trabajadores, aunque en algunas ocasiones se levantó información también en sus lugares de trabajo (especialmente entre la población no asalariada y los pequeños comerciantes). En 48 casos se realizaron entre dos y tres visitas a cada trabajador así como a algunos de los miembros de su familia. En promedio, las entrevistas tienen una duración de dos a cuatro horas por cada visita realizada.

El guión de entrevistas que se utilizó para llevar a cabo la recolección de información se dividió en diez grandes tópicos:

- 1) características sociodemográficas
- 2) condiciones de inseguridad laboral
- 3) percepciones de inseguridad laboral
- 4) mecanismos de seguridad
- 5) trayectoria laboral
- 6) trabajo y vida familiar
- 7) significados del trabajo
- 8) valoración del tiempo
- 9) percepción sobre la situación general del país y la ciudad respecto del trabajo
- 10) aversión al riesgo³

La primera decisión que se tomó en relación con la estructura de las entrevistas fue no mencionar las palabras “riesgo”, “incertidumbre” o “inseguridad”, en la presentación de la investigación y tampoco en las preguntas

³ En el final de este anexo se presenta el guión de entrevistas utilizado en cada caso.

centrales de la conversación. La decisión estuvo basada en la importancia de explorar hasta qué punto los trabajadores hablaban naturalmente de estas problemáticas sin ser inducidos a reflexionar directamente sobre el riesgo en el mundo del trabajo. Como se pudo advertir a lo largo del libro, el riesgo no necesariamente es una dimensión reflexiva, explícita o significativa en la vida de las personas y, desde esa premisa, resultaba fundamental para la investigación no dar por supuesto que “el riesgo importa”. En la medida entonces en que las percepciones de inseguridad e incertidumbre no constituyen un fenómeno dado o expuesto, era imprescindible controlar su aparición en el relato. De lo contrario —como es bien sabido entre quienes utilizan metodología cualitativa para la investigación social—, el acto mismo de preguntar pudiera reforzar la creencia o la percepción sobre lo que se intenta indagar. Esta especie de acallamiento del término permitió, además, observar y analizar hasta qué punto los entrevistados problematizaban los problemas de inseguridad en el mundo del trabajo. Tal como explica Reiter (2008), si se resta importancia a la propia agencia del entrevistado para reconstruir su biografía, entonces sobre qué tipo de andamiajes estaríamos reconstruyendo el relato biográfico y el tipo de trayectorias que utilizamos para esta investigación. En ese sentido, la ausencia explícita del problema del riesgo y la incertidumbre que priva durante el momento de las entrevistas, permitió clarificar hasta qué punto las trayectorias laborales de los trabajadores se organizaban (o no) en función de esos núcleos de sentido y de su concreción. Como se sabe, en ello la narrativa resulta siempre una selección del entrevistado y no del entrevistador.

En segundo lugar, en todos los casos de estudio, las entrevistas se articularon alrededor de la reconstrucción de la trayectoria laboral del entrevistado. Es decir, una vez indagados los diversos puntos del primer tópico referido a las principales características sociodemográficas, se preguntaba al entrevistado por su primer trabajo, por la primera vez en su vida que había recibido una remuneración a cambio de una tarea. A partir de allí se iba reconstruyendo la trayectoria del trabajador e intercalando cada uno de los siguientes tópicos de la guía. Este método se seleccionó una vez realizadas varias entrevistas en formato de prueba piloto. Después de probar diversas maneras de “entrada” al mundo laboral de los entrevistados, pudimos advertir que la reconstrucción de la vida laboral a partir del primer empleo era la vía más

fluida (y ordenada) para recabar el resto de la información requerida y —al mismo tiempo— obtener la mayor precisión posible sobre los datos relacionados con los diversos empleos en la vida de la gente. Un segundo motivo para seleccionar este método radicó en que, desde un inicio de la investigación, lo que interesaba fundamentalmente era el relato de un trabajador situado en su trayectoria laboral y que los demás elementos de la entrevista (su vida familiar, sus expectativas, en fin, sus otros dominios de vida) pudieran enlazarse a partir del recorrido de dicha trayectoria y no al revés.

En ese sentido, además del guión, un instrumento central para lograr la continuidad de la reconstrucción de la trayectoria laboral durante el tiempo de duración de la entrevista —así como para su posterior análisis en gabinete—, fue una ficha técnica que se utilizó y completó por escrito durante las conversaciones establecidas con los trabajadores. En ella se iban resumiendo las principales características de la trayectoria laboral a medida que los entrevistados relataban sus diferentes transiciones y eventos en el mundo del trabajo.

Con ello se lograba tener una relativa precisión en lo referente al tiempo de ocurrencia de cada uno de los trabajos y, por ende, a qué edad se habían producido los principales cambios y puntos de quiebre en el curso de vida de los entrevistados. Así es como se logró obtener información precisa sobre cada uno de los trabajos, desde el primero hasta el actual, incluyendo el tipo de ocupación y tareas realizadas, la posición en el mercado, las jornadas trabajadas, la obtención de prestaciones sociales, el lugar de trabajo y —por supuesto— la duración de cada uno de ellos.

Además de lo anterior, al finalizar el relato sobre la trayectoria laboral se pedía a los entrevistados calificar cada uno de sus empleos a partir de los recuerdos que ese trabajo en particular les generaba. Esta ficha permitía también realizar anotaciones con respecto a las expectativas de cambio de empleo que cada trabajador alentaba en su momento, así como los principales eventos que demarcaban el punto de quiebre en la transición entre un trabajo y otro. Finalmente, antes de concluir la entrevista se pedía al trabajador jerarquizar los trabajos que había realizado en su vida desde el “mejor” al “peor”, o viceversa. A continuación se presenta la ficha resumen utilizada para la captura *in situ* de la trayectoria laboral de los entrevistados.

TABLA 2
FICHA RESUMEN DE LA TRAYECTORIA LABORAL DEL ENTREVISTADO

Número de empleos	Filial	Año de ocurrencia	Ocupación	Posición	Ingreso	Jornada	Prestaciones	Lugar de trabajo	Duración	Seguridad- Condiciones	Seguridad- Percepción	Expectativa de cambio	Tamaño	Asalariados Contrato	Sindicato	No asalariados Empleados	Negocio	Jerarquía de empleos
T1																		
PC																		
T2																		
...																		
Tn																		

T1 a Tn: trabajo realizado comenzando por aquel que el entrevistado considera como el primero.

PC: punto de quiebre del cambio de trabajo o culminación del anterior: distinguir entre turning points estructurales o externos, económicos, familiares, individuales, etc.

Filial: en años cumplidos (verificar con año de ocurrencia).

Ocupación: lo más detallada posible. Considerar categorías generales de la OIT.

Posición: asalariado, no asalariado (especificar empleador, sin empleados a su cargo, familiar no remunerado, profesional independiente, etc.).

Ingreso: especificar si era mensual, quincenal, semanal, por hora, etc. Si era otra moneda a la del momento, tratar de hacer la conversión. Si era en especie, describir.

Jornada: horas trabajadas a la semana y regularidad.

Prestaciones: seguridad social, aguinaldo, vacaciones, cotización al sistema de pensiones, reparto de utilidades. Considerar las cotizaciones para el caso de los trabajadores no asalariados.

Lugar de trabajo: si el trabajo era realizado en Rosario, en Monterrey u en otra ciudad o país.

Duración: tiempo en el que permaneció en ese trabajo (especificar si son años, meses, semanas o días). Especificar desde cuándo hasta cuándo.

Seguridad-Condiciones: asociar la valoración de las condiciones de seguridad con respecto al mercado de trabajo de ese momento, a la calificación, al ambiente laboral, etc.

Seguridad-Percepciones: asociar con la valoración sobre la estabilidad y la regularidad del trabajo y las posibilidades de obtener otro trabajo mejor.

Expectativa de cambio: expectativas con respecto a un cambio de trabajo o la preferencia por mantener el trabajo que se tenía.

Asalariado: considerar el tamaño de la empresa en la que laboraba, el tipo de contrato y la participación sindical.

No asalariado: considerar si contrataba empleados (cuántos) y si tenía negocio propio.

Jerarquía de empleos: ordenamiento de los diferentes trabajos desde el más seguro hasta el más inseguro en términos de las percepciones de los trabajadores.

FUENTE: Elaboración propia con base en entrevistas realizadas, 2008-2009.

El tipo de investigación cualitativa longitudinal que se presentó en este libro puede resumirse como una técnica que intenta describir, medir, explicar o examinar las implicaciones del cambio social en el transcurso del tiempo (Molloy, Woodfield y Bacon, 2002). Como en el caso de cualquier acercamiento metodológico, su aplicación depende del tema y las preguntas de investigación, de la orientación teórica utilizada, así como de los métodos específicos empleados tanto en el estudio como en la recolección de datos. En estos términos, el análisis cualitativo longitudinal no resulta más que una herramienta analítica y metodológica —que tiene determinadas propiedades específicas— para acceder a la comprensión de las conexiones posibles entre el tiempo y las múltiples texturas de la vida social (Neale y Flowerdew, 2003).

El potencial explicativo y el valor agregado que ofrece esta técnica en relación con los estudios clásicos transversales, estaría relacionada, precisamente, con el interés empírico cada vez mayor que muestran las teorías sociológicas contemporáneas por abordar los procesos de cambio social relacionados con la individualización y la complejidad social (Holland, Thomson y Henderson, 2006). Estas problemáticas emergentes habrían atraído el interés renovado tanto por la explicación de procesos sociales (y no sólo de resultados concretos) como por la importancia de la biografía y las posibilidades y alternativas que tienen los individuos para crear sus propios proyectos de vida.

Bajo estas premisas del análisis longitudinal cualitativo, se ha intentado observar qué pueden decir las trayectorias laborales sobre las secuencias de cambios en la vida de los trabajadores, sobre los procesos históricos vinculados con éstas. Al mismo tiempo, esta técnica de investigación ha permitido relacionar el nivel individual de cada uno de los relatos con procesos de transformación social más extensos y complejos; y —de tal modo— intentar establecer vínculos analíticos rigurosos y consistentes entre estas observaciones y las estructuras sociales más amplias que las contienen.

III. EL GUIÓN DE LA ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD

1. *Características sociodemográficas*

Sexo

Edad

Parentesco con el jefe de hogar

Nivel de escolaridad (propia y de los padres)

Características laborales actuales (ficha técnica)

Composición del hogar y del núcleo familiar

Trayectorias familiares (eventos relacionados con el estado civil, hijos, migraciones, formación, independencia)

2. *Condiciones de inseguridad laboral*

Condiciones de trabajo

Sociabilización en el lugar de trabajo y a partir del trabajo

Trabajo y autoridad

Materialización de las condiciones laborales en la vida social, económica y familiar del trabajador

Búsqueda de otro trabajo

Inseguridad vinculada con el tipo de trabajo

Riesgo y salud

Inseguridad relacionada con la representación

Riesgo y sindicalización

Probabilidad de despido o pérdida de trabajo

Inseguridad ligada con la informalidad/formalidad del trabajo

Inseguridad vinculada con la calificación

Vínculo entre trabajo, educación, capacitación y experiencia

3. *Percepciones de inseguridad laboral*

Percepción general de las condiciones de trabajo

Percepción de roles familiares en la distribución de la inseguridad

Sentido de la inseguridad en otras esferas de la vida

Percepción de la inseguridad desde el nivel institucional, cultural y organizacional de los mercados de trabajo

4. *Mecanismos de seguridad*

Mecanismos generadores de seguridad para amortiguar la inseguridad laboral

Valorización de dichos mecanismos

5. *Trayectoria laboral de la inseguridad laboral*

Primer trabajo

Situación de permanencia o cambio desde o hacia la inseguridad

Interrupciones y continuidades

Duración de las intermitencias

Razones y motivos relacionados con la permanencia o cambio

Experiencias, logros, aprendizajes, habilidades adquiridas (laborales y sociales)

Origen del nuevo trabajo (rol de las redes sociales y familiares)

Desempleo y experiencias relacionadas

6. *Trabajo y vida familiar*

Experiencias laborales y entorno familiar (comparación con la generación de los padres)

Trabajo infantil

Ocupación del padre en la niñez y juventud

Vínculo (intersecciones) entre curso de vida y trayectoria laboral

En qué momento ocurre cada fenómeno que profundiza o mitiga la inseguridad laboral

Género y estrato social

La importancia de la movilidad y el trabajo como autonomía

Decisiones sobre trabajo y tareas del hogar

Permisos y libertad personal

Relación entre roles familiares e inseguridad

Importancia del ahorro y expectativas económicas vinculadas con la familia

Administración familiar de los ingresos

Organización familiar de las finanzas

Mecanismos informales de créditos y financiamientos

Afectaciones del hogar por eventos como punto de quiebre

Pérdida de trabajo de algún miembro de la familia
Quiebra del negocio familiar
Muerte de algún miembro de la familia
Enfermedad
Abandono del hogar
Hechos delictivos
Desastres naturales

7. *Significados del trabajo*

Significado del trabajo en la vida de las personas
Relación trabajo-calificación
Expectativas hacia el futuro (seguridad y vínculo trabajo/calificación)
Trabajo más importante: mayor y menor satisfacción
Preferencias por tipo de trabajo (asalariado y no asalariado)
Valoraciones
Motivos ligados con la no ocurrencia del trabajo preferido

8. *Cómo afecta lo temporal en la seguridad laboral*

Valoración del tiempo
Valoración de la regularidad, la estabilidad, la continuidad o la rotación
Tiempo que podría transcurrir sin trabajar manteniendo nivel de consumo
Regularidad
Poco o mucho trabajo que hacer en el último tiempo (tiempos muertos, periodos de espera)
Preocupación por esta situación
Temporalidad de las irregularidades (motivos por no trabajar horas habituales)
Expectativas sobre el futuro y la vejez
Importancia de la pensión
Financiamiento de la vejez
Edad de retiro
Vínculo entre vejez y trabajo
Importancia de la planeación desde el presente

Tiempos para capacitación, recreación, hogar; distribución de este tiempo

9. Situación general del país y la ciudad en relación con el trabajo

Situación actual y futura de empleo en Rosario y en Monterrey

Calidad del trabajo (capacitación, responsabilidad, suficiencia de ingresos, estabilidad)

Responsabilidad de la situación del trabajo (vínculo mercado-Estado-sociedad-individuo)

Facilidades y dificultades para generar/encontrar trabajo

Visión del gobierno y los programas sociales relacionados con el trabajo

Utilización de las políticas públicas

Importancia del contexto local y social así como de sus cambios en la trayectoria laboral

Qué había antes y qué no hay ahora, o viceversa

10. Aversión al riesgo

Organización y planeación de los eventos en las diversas trayectorias individuales (laboral, familiar)

Vínculo entre riesgos individuales y sociales

Percepción del régimen de bienestar

Responsabilidades sociales en la administración de los riesgos

Asir incertidumbres.

Riesgo y subjetividad en el mundo del trabajo,
editado por el Instituto de Investigaciones Sociales
de la Universidad Nacional Autónoma de México,
se terminó de imprimir en diciembre de 2017,
en los talleres de Gráfica Premier, S. A. de C. V.
calle 5 de Febrero núm. 2309, Col. San Jerónimo,
52170, Chichahualco, Metepec, Estado de México.

La composición tipográfica se hizo
en Minio Pro de 12/14.4, 11/13.2, 10/12.

La edición en offset consta de 1000 ejemplares
en papel cultural de 75 gramos.

El riesgo y la incertidumbre han proliferado en el mundo del trabajo durante los últimos años y los nuevos participantes del mercado laboral ingresan a él de cara a un futuro ciertamente incierto. Ante la impronta globalizadora del nuevo modelo de acumulación, los trabajadores se encuentran inmersos en procesos más acentuados de incertidumbre laboral que en el pasado.

Este libro presenta un estudio comparado sobre estas experiencias a lo largo del curso de vida de trabajadores de tres generaciones y su principal objetivo es comprender y ofrecer una interpretación sobre la diversidad de formas que puede asumir el riesgo en el mundo del trabajo actual, la multiplicidad de respuestas que es capaz de generar, así como los cambios y continuidades que —en dicho proceso— han ocurrido en los últimos años en mercados de trabajo locales que han experimentado los efectos de la reestructuración económica y la globalización de los modelos productivos. En este nuevo escenario social, estaría surgiendo una compleja cultura laboral basada en la incertidumbre, en la apropiación individualizada de los riesgos sociales y en una carrera permanente ya no por mantener un trabajo de por vida, sino por no quedar al margen de algún trabajo: de cualquier trabajo.

Esta investigación fue galardonada con el premio a la Mejor Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales otorgado por la Academia Mexicana de Ciencias.



C EL COLEGIO
M DE MÉXICO



0019

SBN: 978-607-628-237-3



9 786076 282373